

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب

إعداد الطالبة

رنـاد عدنـان قاسـم

إشراف

الدكتور عبد الفتاح صالح خليفات

رسالة مقدمة إلى عمـادة الدراسات العليـــــا

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجـة الماجستيـر

في الإدارة التربوية قسم الأصول والإدارة التـربويـة

جامعة مؤتة، 2007

الإهداء

أيها الكريمان أيها الحنونان أمي وأبي

قبلة على جبين كل واحد منكما يامن صنعتم لي النجاح

هل أصل بامتناني لكما على كل دعاء وسهر أهديكما نجاحي

إلى الذين يقفون إلى جواري يمدونني بعونهم وتأييدهم

اخواني سليمان، محمد، أحمد وأختي الغالية رؤى

رناد عدنان قاسم

الشكر والتقدير

الحمد رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، إنه ليسعدني وقد شارفت على انجاز هذه الرسالة، أن أتقدم ببالغ الشكر والامتنان للإنسان والمعلم الدكتورعبد الفتاح صالح خليفات الذي أنار لي الطريق بآرائه السديدة وتوجيهاته البناءة التي كان لها أثر في اخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

وأتقدم بفائق التقدير إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الدكتور محمدأمين حامد القضاه، والدكتورة منيرة محمود الشرمان، والدكتورحسين محمد المؤمني لتفضلهم بقبول عضوية مناقشة هذه الرسالة، وإثرائها بملاحظاتهم وتوجيهاتهم الهادفة.

ووافر الشكر والعرفان إلى من كان بجانبي خطوة بخطوة الدكتور ماجد وصفي حرب أدامه ا وفتح أمامه سبل العلم والمعرفة، وإلى من أعانني ويسر الصعب أمامي الدكتورعدنان سليمان الأحمد.

وأسجل شكري إلى المربية الفاضلة ميثا محمد الفايز لما أبدته من مساعدة مكنتني من تذليل الكثير من الصعوبات.

رناد عدنان قاسم

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب

رناد عدنان قاسم

جامعة مؤتة، 2007

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعـات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب ؟
2. هل هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ فـي تقـديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنيـة الخاصـة بأخلاقيات المهنة تعزى لكل من متغير النوع الإجتماعي ومتغيـر التخـصص الأكاديمي ومتغير الجامعة؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب السنة الرابعة في الجامعات الخاصة للعام الدراسي (2006 /2007)، والبالغ عددهم (2700) طالب وطالبة، أما عينة الدراسة فتكونت من (895) طالبا وطالبة، وبنسبة (33%) من حجم المجتمع. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. ان التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة متوسطا من وجهة نظر الطلاب.
2. توجد فروق دالة احصائيا$(0.05 \geq \alpha)$ في تقديرات الطلاب لمدى التـزام أعـضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة تعـزى لمتغيرالنـوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي، كما بينت أنه لا توجد فـروق دالـة إحـصائياً$(0.05 \geq \alpha)$ في تقديرات الطلاب تعزى لمتغير الجامعة.

Abstract

The commitment of Faculty Staff at private Jordanian Universities to Professional Ethics from student's point of view

Ranad Adnan Qasim

Mu' tah University, 2007

This Study aimed at determining the commitment of faculty at private Jordanian Universities Faculty to Professional Code of ethics. Mainly, it attempted to answer the following questions.

1. To what extent do faculty at private Jordanian Universities committed to Professional ethics from Students point of view?
2. Are there Statistical significance ($\alpha \geq 0.05$) differences in Students responses related to the gender academic specialization or university?

The population of the study consisted of all 4th year Students at private Universities for the academic year (2006 / 2007). The over all number was (2700) Students .Study Sample consisted of (895) Students, which formed (33%) of the population. The results of the study were:

1. Faculty Staff commitment to Professional ethics was medial
2. There were statistical ($\alpha \geq 0.05$) differences attributed to student's gender and academic specialization (but the managerial and social domain).But there were not statistical ($\alpha \geq 0.05$) differences attributed to students university.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة

يعد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات عنصرا أساسيا في العملية التعلمية التعليمية، إذ تقوم سمعة الجامعة على كفاءتهم ونشاطهم التدريسي والعلمي؛ لذا تحرص الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على تعيين أفضل الأساتذة، وعلى توفير المناخ الحر لهم؛ ليقوموا بواجباتهم على الوجه الأمثل، ومن ثم تتمكن الجامعات من أداء رسالتها وتحقيق أهدافها.

ويعد التعليم رسالة تحتل مكانا ساميا ورفيعا بين المهن منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فهي تشير إلى عمل فني راق ذي نزعة انسانية، وتزداد أهمية هذه المهنة على الصعيد الجامعي، فالأصل في أساتذة الجامعات أن يكونوا دعامة كل إصلاح اجتماعي، إذ على عاتقهم تقع مسؤولية تنشئة أجيال واعية تعيد بناء المجتمعات وتكسر حالات الجمود -التى ربما تعتريها-.

لهذا لايمكن الحديث عن مهنة التعليم بمنأى عن إطار أخلاقي يحتكم إليه العاملون في هذه المهنة، ومن هنا فإن البحث في الأخلاقيات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات أمر على درجة كبيرة من الأهمية، وهذا ماحدا بكثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالي في الغرب إلى وضع دساتير أخلاقية يسير عليها أعضاء الهيئة التدريسية فيها. كامبل (Campbell, 2000).

غير أن الكفاءة الأكاديمية والعلمية يلزمها حتى تكتمل صورة الأستاذ الجامعي، التزام بمنظومة أخلاقية لاينبغي الحياد عنها، ولما كان لكل مهنة سلوكها الوظيفي وأخلاقياتها الخاصة، فإن التدريس الجامعي مهنة ذات أخلاقيات تتمثل بالتجرد والنزاهة والعدالة والتخلي عن الأطماع والمصالح النفعية الضيقة (الشيخلي، 2000).

ومن المعروف أن الأخلاق في أصلها مجموعة من القواعد والمبادئ التي يخضع لها الشخص في سلوكياته ويسترشد بها في تقييم أعماله(Edward, 2005) أي أنها جملة من القيم التي تغطي سلوك الأفراد وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ منها (Daft, 2001).

وقد أجمعت الكثير من الدراسات (الجراح، 1996؛ وعبويني، 1997؛ واسماعيل، 2000) على ضرورة أن تضع الجامعات أنظمة ودساتير أخلاقية يلتزم بها أعضاء الهيئة التدريسية شريطة أن تهيئ الجامعات ظروفا صحيحة تترعرع فيها تلك الأنظمة والدساتير، وهذا الأمر على درجة كبيرة من الأهمية، بل إنه سيساعد الجامعات على نشر رسالتها وتحقيق غايتها.

ويرى لوفات (Lovat, 1998) أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات بحاجة ماسة إلى معايير أخلاقية واضحة ومعلن عنها، تؤهلهم للتعامل مع الأزمات الأخلاقية في أثناء ممارستهم التدريس الجامعي، لكن هذه المعايير ينبغي أن توضع موضع التنفيذ، لا أن تظل مجرد بنود في ميثاق أو دستور؛لأن الملامح الأخلاقية للتدريس الجامعي إنما تتجسد في الواقع والممارسة وليس في أطر نظرية أو فلسفية هانسن(Hansen, 1998).

ويمكن القول أن الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات تعني مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليهم في الأعراف الجامعية، التى تستلزم من عضو هيئة التدريس سلوكات معينة تؤدي مراعاتها الى التقيد والإلتزام بالمهنة، ويؤدي الإخلال بها إلى الخروج عن المهنة (الهواش، 2005).

ولأهمية الأخلاقيات المهنية في التعليم الجامعي، ولأنها تعني في جوهرها التقيد بالأعراف الجامعية وعدم الخروج عليها، فإنه بات من المهم البحث في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بهذه الأخلاقيات لأنها الأساس الذي يحتكم إليه في الحكم على أعضاء الهيئة التدريسية وعلى الجامعات التي ينتمون إليها.

2.1 مشكلة الدراسة:

ولدت فكرة إنشاء الجامعات الخاصة في الأردن في العام 1985، وتم تأسيس أول جامعة خاصة عام 1990، وتوالى بعدها إنشاء جامعات أخرى حتى فاقت في عددها الجامعات الرسمية وتكمن وراء تأسيس هذه الجامعات مجموعة من المسوغات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، فهذه الجامعات تتيح فرصا مقبولة للطلاب الذين لايتمكنون من الإلتحاق بالجامعات الرسمية لتدني معدلاتهم عن الحد الذي تطلبه هذه الجامعات.

وقد تصدت دراسات كثيرة لأخلاقيات المهنة عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية (الجراح، 1996؛ وعبويني، 1997؛ وشرقاوي، 1998؛ واسماعيل، 2000)، ووفقا لدراسة (الجراح، 1996) فإن ثمة ضعفا في أخلاقيات المهنة يسود الجامعات الحكومية، ولأن الجامعات الخاصة أصبحت منتشرة في الأردن، فإن الحاجة إلى دراسات تبحث في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة أضحت ملحة.

ولأن مما يتمم عمل عضو الهيئة التدريسية الإلتزام بأخلاقيات المهنة، فقد جاءت هذه الدراسة لتبحث في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرالطلاب.

3.1 هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب؟

2- هل هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة

بأخلاقيات المهنة تعزى لكل من متغير النـوع الإجتمـاعي ومتغيـر التخـصص الأكاديمي ومتغير الجامعة؟

4.1 أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الأخلاق ومكانتها في التعليم الجامعي، وما تؤديه من دور مهم يساعد الجامعات على نشر رسالتها وتحقيق غاياتها، فالكفاية الأكاديميـة وحدها لاتكفي لتظفر الجامعات بسمعة جيدة، وإنما يلازمها منظومة قيمية أخلاقية يلتزم بها أعضاء الهيئة التدريسية ولا يحيدون عنها.

ويؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في:

أ – الوقوف على مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصـة بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.

ب – وضع تصورات ومقترحات تساعد على تفعيل أخلاقيـات المهنـة فـي التعلـيم الجامعي وتضعها موضع التنفيذ .

ج – رفد الباحثين بمعلومات مهمة عن الأخلاقيات المهنية في الجامعات من وجهة نظر الطلاب، وعلاقة هذا بمتغيرات النوع الإجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة، ويمكن أن تقوم دراسات مستقبلية تفيد من هذه الدراسة وتبحـث فـي متغيـرات أخرى.

5.1 حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على طلاب السنة الرابعة في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وهي: (جامعة الزيتونة، وجامعة البتراء، وجامعة الإسراء، وجامعة العلوم التطبيقية) ممن هم على مقاعد الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2007/2006. كما اقتصرت على الإستبانة التى طورتها الباحثة، وعليه فـإن نتـائج هذه الدراسة مرهونة باستجابة العينة حول فقرات الاستبانة، ولا يجوز تعميم نتائج هذه الدراسة في حال استخدمت أداة مغايرة.

6.1 تعريف المصطلحات:

أخلاقيات المهنة:

هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في مهنته وقادرا على اكتساب ثقة زملائه ورؤسائه (المصري، 1986؛ وفارل Ferrell, et al ,2005) .

ويعبر عنها إجرائيا في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة المستجيبون على فقرات الإستبانة المستخدمة في الدراسة .

عضو هيئة التدريس:

هو الأستاذ، أو الأستاذ المشارك، أو الأستاذ المساعد، أو المدرس، كما نص عليه البند (أ) من المادة (17) من القوانين والأنظمة والتعليمات لجامعة مؤتة لسنة (2000).

الجامعات الخاصة :

مؤسسة تعليم عال تمتلكها وتشرف عليها جهة غير حكومية، تمنح درجة البكالوريس على الأقل، ولاتقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات (غيث، 2000).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

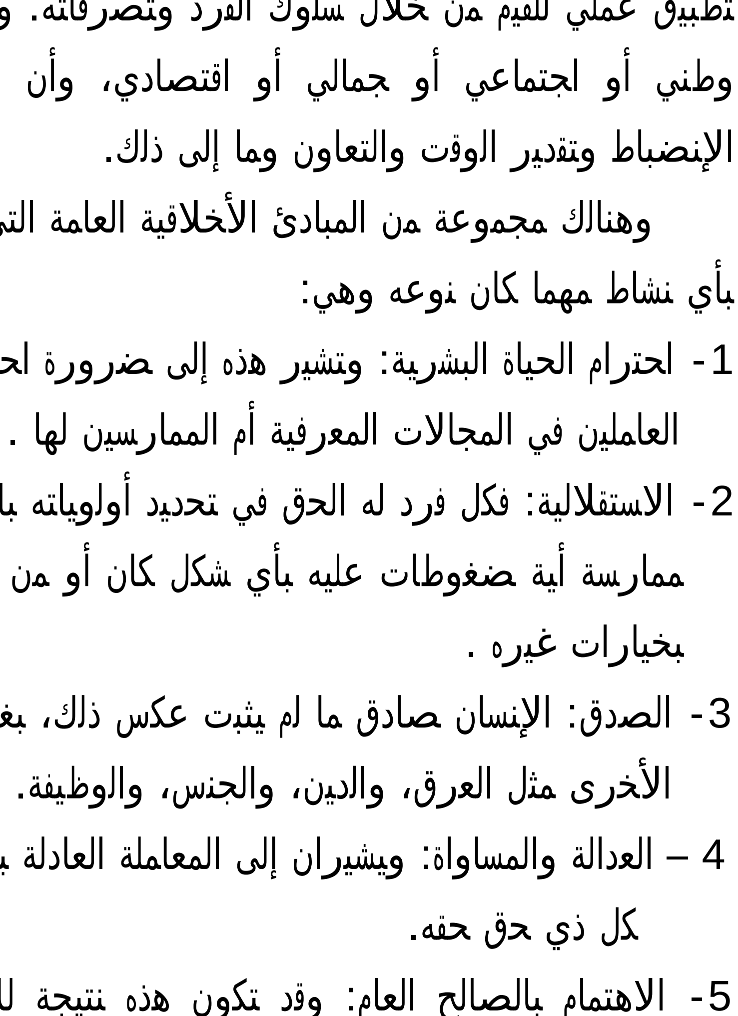
مفهوم الأخلاق

البحث في الأخلاق بحث في فرع فلسفي محض، فالأخلاق "Ethics" والجمـال "Aesthetics" والمنطـق "Logic" تـشكل معـا فرعـا فلـسفيا هـو علـم القـيم "Axiology" كوثر(Kuther, 2003). ولعله بات معروفا أن الأخلاق تقوم بدور مهم في شتى مناحي الحياة، إذ لايستقيم عمل أو مهنة أو تشريع أو سلوك إلا إذا احتكم إلى منظومة أخلاقية توجهه، وعلى هذا فإن الأخلاق ضرورية للأفراد وللمجتمعات علـى حد سواء، بل إن رقي الأمم مرهون إلى حد كبير بتمسكها بالقيم الأخلاقية.

وتستعمل في الأدبيات التربوية كلمة "Ethics" تارة، وكلمة "Morality" تـارة أخرى للتدليل على كلمة "الأخلاق"، وبالرغم من أن الكثير من هذه الأدبيات لاترى فرقا بين كلمة "Ethics" و "Morality" وتستخدمها في السياقات نفسها، إلا أنه يمكن القول إن ثمة فرقا بين هاتين الكلمتين، إذ تشير كلمة "Ethics" إلى علم الأخلاق من حيث هو جزء من علم القيم (Axiology)، أي أن هذه الكلمة ذات تضمينات فلسفية بحتة، فـي حين يمكن القول أن كلمة " Morality" تشير إلى جملة من القيم التي يتعاطاها الأفراد على صعيد اجتماعي، لتصبح تلك القيم تشريعا متفقا عليه يحكم علاقة الأفراد ببعضهم بعضا، ولكن هذا التشريع يظل بحاجة إلى رؤى فلسفية تنفي عنه التناقض وتسير بـه نحو الإتساق دونالدسن (Donaldson, 1986).

ويشير ماسبق إلى علاقة الأخلاق بمصطلح القيمة، وتعرف القيمة: بأنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها، ويلتزمون بمضامينها في تحديد السلوك المقبول والمرفوض أو الصواب والخطأ (القريوتي، 2003). وهكذا يمكن القول إن القيم قواعد وثوابت يمكن من خلالها الحكم على سلوك الفرد والمجموعة والمجتمع ككل، والأخلاق

تطبيق عملي للقيم من خلال سلوك الفرد وتصرفاته. ومن القيم ماهو ديني أو انساني أو وطني أو اجتماعي أو جمالي أو اقتصادي، وأن هناك قيما تنظيمية وإدارية مثل الإنضباط وتقدير الوقت والتعاون وما إلى ذلك.



وهنالك مجموعة من المبادئ الأخلاقية العامة التي لا بد من الاهتمام بها عند القيام بأي نشاط مهما كان نوعه وهي:

1- احترام الحياة البشرية: وتشير هذه إلى ضرورة احترام كرامة الإنسان سواء العاملين في المجالات المعرفية أم الممارسين لها .

2- الاستقلالية: فكل فرد له الحق في تحديد أولوياته بالطريقة التي يراها مناسـبة دون ممارسة أية ضغوطات عليه بأي شكل كان أو من أي جهة، وبالطبع عليه ألا يضر بخيارات غيره .

3- الصدق: الإنسان صادق ما لم يثبت عكس ذلك، بغض النظر عن أي من الأشـكال الأخرى مثل العرق، والدين، والجنس، والوظيفة.

4 – العدالة والمساواة: ويشيران إلى المعاملة العادلة بين الجميع دون تمييز، وإعطاء كل ذي حق حقه.

5- الاهتمام بالصالح العام: وقد تكون هذه نتيجة للاهتمام بالمبادئ السابقة، وتعني تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة أو الفئوية، فالمؤسسة أو الفرد يجب أن يعملوا بما يحقق الفائدة لهم وللمجتمع، وإذا حدث تعارض بين المصلحتين تغلب المصلحة العامة كرنتر(Krienter, 2002).

وقد تباين مفهوم الأخلاق من حقل معرفي إلى آخر، إذ يرى علماء الإجتماع أن الأخلاق مرتبطة بعلاقة الفرد مع المجتمع أو النظام الإجتماعي، وعرفوا الأخلاق بأنها: مجموعة من الآراء والأفكار والعادات التي تعمل على احترام الحقوق المتبادلة والواجبات المشتركة بين الناس في حياتهم كأعضاء في المجتمع، أي أنها مجموعة القواعد التي تضبط معاملاتنا مع الآخرين. ويرى بعض علماء الإجتماع أن الأخلاق

شكل من أشكال الوعي الإجتماعي يستهدف في جوهره ضبط سلوك الأفراد (ياغي، 1991، ص241).

في حين يركز علماء النفس _ في معرض حديثهم عن الأخلاق _ علـى الفـرد دون النظر إلى العلاقات المجتمعية، فالخلق عندهم صفة نفسية أو داخلية، أي أنها غلبة ميل من الميول على غيره بصورة مستمرة ويـنش وجينجـل (Winch , Gingell, 1999).

ومهما يكن من أمر، فإن الأخـلاق معياريـة "Normative" دائمـا، إذ هـي مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الفرد في تـصرفاته، ويحـتكم إليها في تقييم سلوكه وسلوك الآخرين، وهذه القواعد والمبادئ مـستمده مـن تـصور فلسفي شامل يرتكز على العقل أو الدين أو على كليهما. وعلى هذا فإنه يمكن إجمـال القول في تعريف الأخلاق والنظر إليها على أنها مجموعة من القيم والمعايير التي تحدد السلوك الصحيح والخاطئ (الغالبي والعامري، 2005).

وعلى صعيد مؤسسي، راج في الآونة الأخيـرة الحـديث عـن رأس المـال الإجتماعي "Social Capital" في المؤسسات كرافد مهم وضروري للإلتزام الخلقي عند أفراد تلك المؤسسات، إذ يرى (الأحمد وحرب، 2006) أن رأس المال الإجتماعي معني ببناء منظومة قيمية قوامها الإلتزام وأداء الواجبات والعلاقات التبادلية التي تكون محكومة بـشبكة إجتماعيـة متينـة يـشيع فيهـا أجـواء الثقـة والقـيم المـشتركة "Shared Values"، وينتفي فيها الكثير من المعـاني غيـر الأخلاقيـة كالإضـطهاد والإستغلال والسخرية والإذلال واللامساواة.

النظريات الأخلاقية:

نظرية الأمر الإلهي

تستمسك بأن خطأ الفعل وصوابه يعتمدان على أوامر ا سبحانه، والواقـع أن معظم الشرائع الشائعة في هذا العالم تتمسك بصورة أو بأخرى بهذه النظرية من حيـث إنها ترسي خلقها العام على أساس أوامر ا ونواهيه.

نظرية النفعية

ترى هذه النظرية أننا يجب أن نعمل بالطريقة التي تجعلنا نحقق أكبر توازن بين العواقب الخيرة والشريرة لكل الناس. وهذه الرؤية ترى أن (الغايات تبررالوسائل) وأن الخير الذي يعود على الكثيرين يفوق وزنا وقيمة الخيرالذي يعود على الأقلية. أي أنها تقيس صدق الشيء بنتائجه العملية، فليس هناك معرفة أزلية في العقل تستنبط منها نتائج صحيحة، بغض النظر عن جانبها التطبيقي، بل الأمر كله مرتبط بنتائج التجربة الفعلية العملية التي تحل للإنسان مشكلاته، ولما كان تقدم العلم يغير من صدق الأشياء، فالصالح في ظروف سابقة يصبح غير صالح في الظروف الحاضرة، كان الحق أمرا نسبيا، يقاس إلى زمن معين، ومكان معين.

نظرية الحقوق الطبيعية

تحرص على أهمية الحقوق الفردية والحريات. وطبقا لهذه الرؤية، فإن كل الناس لهم حقوق طبيعية في الحياة والحرية والملكية، كما أن كل انسان مسموح له في حدود الخلق العام عمل أي شيء يرغبه، شريطة أن لاتنتهك أفعاله حقوق الآخرين. وترى هذه النظرية أن حقوق الفرد لايجوز التصرف بها، مادام فردا عاقلا حرا، ومن هنا فإن الأخلاق أفعال تعود بالنفع على صاحبها؛ لأنها لاتخرج على الصالح العام. ويدخل ضمن حقوق الفرد الطبيعية حقوقه المدنية، ويقصد بها الحقوق التي يسبغها القانون على جميع المقيمين في دولة ما، وتتميز هذه الحقوق المدنية بقيمتها القانونية إلى جوار قيمتها الفلسفية المثالية.

نظرية القانون الطبيعي

ترى أن أسس الخلق العام كائنة في الطبيعة البشرية. فلوأن فعلا له أساس في غرائزنا الطبيعية، أو في عواطفنا، أو في علاقاتنا الاجتماعية فإنه بطبيعة الحال صحيح؛ أما اذا كان هذا الفعل ضد غرائزنا الطبيعية، وضد عواطفنا، وضد العلاقات الاجتماعية فإنه بطبيعة الحال خاطئ. اضافة إلى ذلك، تشير نظريات القانون الطبيعي

إلى أنه يجب علينا أن نجاهد لتحقيق أو بلوغ كل ماهو خير طبيعي واستبعاد أو تجنب الشرور الطبيعية.

نظرية العقد الاجتماعي

ترى هذه النظرية أن الخلق العام يتألف من مجموعة من المعايير نتفق على أهميتها في تنظيم المجتمع؛ إنها نوع من العقد الاجتماعي المكون من قبلنا؛ لنعيش معا في مجتمع موحد. إن نظرية العقد الاجتماعي تتخيل أناسا موجودين في حالة الطبيعة السابقة على تشكيل مجتمع. ولكي يعيشوا بصورة جيدة. يجب أن يتعاونوا معا، ولكي يتعاونوا فلا بد من وجود معايير للسلوك. فالعقد الاجتماعي ميثاق أو اتفاق تخلى الناس بمقتضاه عن حالة الفطرة؛ ليكونوا المجتمع الذي يعيشون فيه الآن؛ وليتمتعوا بالنظام والأمن اللذين توفرهما الدولة المنظمة. والمحافظة على حقوق طبيعية معينة تمثل جزءا جوهريا من العقد الاجتماعي. وتظل الإرادة المشتركة التي تعبر عن الصالح المشترك هي المسؤولة عن القرارات المهمة، وعلى جميع الأفراد الخضوع إلى هذه الإرادة (رزنيك، 2005).

أخلاقيات المهنة:

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة تستلزم من ممارسها سلوكا معينا يقوم على الإلتزام بالمهنة وعدم الإخلال بأعرافها (الهواش،2005 ص192). وأنها المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب التي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (عبدالحميد، والحياري، 1985). ومن الباحثين من عرفها بأنها: مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، وناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه" (المصري، 1986)، وتشير التعريفات السابقة إلى مفهوم رأس المال الإجتماعي في المؤسسات الذي تحدث عنه(الأحمد وحرب، 2006)، كما تشير إلى

مفهوم المسؤولية "Responsibility "، إذ تعني أخلاقيات المهنة أن ثمـة مـسؤولية تكون ملقاة على عاتق الأفراد العاملين في المهنة الواحدة، وقد تكون هـذه المـسؤولية موضوعية أو ذاتية، فالمسؤولية الموضوعية تعني مسؤولية العامل أو الموظـف إزاء التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه بما يحقق أهداف العمل ويجـسد رسالة المؤسسة التي يعمل فيها. أما المسؤولية الذاتيـة فتتـصل بـالولاء والانتمـاء والإخلاص والإلتزام بالقواعد الأخلاقية السائدة في عمله، أي تتصل بمـسؤولية الفـرد إزاء ضميره وقيمه والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل، وهكذا يمكن القول إن معايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية، في حين أن معايير المـسؤولية الذاتيـة هـي معايير داخلية، وكلتا المسؤوليتين متداخلتان وتشكلان معا مفهـوم أخلاقيـات المهنـة (مرعي، وبلقيس، 1986).

وقد حدد المصري (1986) المسؤولية بأنواع ثلاثة هي:

1. المسؤولية الأخلاقية " Ethical" وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء فيها مسؤولا أمام ضميره ومعاييره الخاصة.
2. المسؤولية المدنية "Civil" وتتعلق بالأفعال الظاهرة سواء ماتم منها أو ما هو بسبيل الحدوث، وتتحدد هذه المسؤولية وفقا للقوانين الوضعية الإنسانية دون النظر للقانون الأخلاقي، وإن اتفقا في بعض الأمور.
3. المسؤولية الإجتماعية "Social" وتتعلق بالمجتمعات التي ينتسب إليها الأفـراد، إذ تستهدف هذه المسؤولية الإنصياع للسلطة المجتمعية بما يحقق الصالح العام .

ويمكن القول إن الأخلاقيات المهنية تشير في جوهرها إلى مجموع القيم المتعلقة بالعمل، سواء أكانت هذه القيم اجتماعية أم اقتصادية أم دينية أم جمالية؛ لأن المهنة في أصلها " ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها، وتبين العوامـل المختلفة التي تؤثر فيها، وتعمل على نموها أو ذبولها، وتضم مجموعة مـن الأفـراد الذين أعدوا إعدادا عاليا في مؤسسات تعليمية متخصصة لممارسة الأعباء المنوطة بهم" (رضوان، 1994).

وعموما، فإن أخلاقيات المهنة بشكل عام تؤكد مايلي:

1- رفع مستوى المهنة والعمل على تطورها بالتعاون بين أعضاء المهنة، والعمل على الحفاظ على مصالح أفراد المجتمع ومصالح أعضائها ورعاية مصالح الجميع وزيادة التطور المعرفي والعلمي والمادي.

2- إصدار بعض المعايير والمبادئ والتعليمات الأخلاقية التي تقيس وتحدد الحد الأدنى من المستوى المهني المقبول من ممارسي المهنة.

3- الموازنة بين المنفعة التي يحصل عليها المهني؛ نتيجة الأنشطة المهنية المقدمة للآخرين وتجنيب الضرر للمستفيد من هذه الأنشطة بما يرتقي بأخلاقيات المهنة وإقامة التوازن والمبادلات بين الحقوق والواجبات والمصالح للأطراف المتعارضة المصالح باتجاه عدم التعارض مع الصالح العام والمنفعة العامة للمجتمع بأجمعه.

4- وضع مبادئ استرشادية لممارسة المهنة تطلب من العاملين بتعليمات محددة وجوب الإلتزام بها والتصرف وفق قواعد المهنة الأخلاقية في حالة وجود ظرف أو حالة خارج نطاق هذه التعليمات بما يتفق مع المصلحة العامة، والمراجعة الدورية لأخلاقيات المهنة في ضوء التطورات الحاصلة على المهنة نفسها أو في البيئة المحيطة أو في المجتمع المتعامل معها(نجم، 2005).

وفي ضوء ماسبق يمكن القول إن أخلاقيات المهنة تعني إلى حد كبير البحث في كيفية تأثير قرارات الموظفين أو العاملين في الأفراد الآخرين؛ لأنها تهتم بدراسة حقوق الأفراد وواجباتهم والقواعد التي يجب أن تؤخذ بالاهتمام عند إتخاذ القرار، وليس مـن شك أن إتخاذ قرار ما وتحمل مسؤوليته يلزمه التحلي بالكثير من القيم كالصبر وعـدم التسرع وعدم التحيز، وتغليب الصالح العام وعدم استغلال المنصب، وتوخي النزاهـة روبي وكيدويل(Robie , Kidwell ,2003).

أخلاقيات التعليم الجامعي

تؤدي الجامعة اليوم وظائف متعددة فاعلة وحيوية في حركة المجتمع العصري، إذ تشكل مختبرات للفحص والاجتهاد العلمي، والتعبير الفكري، والمنـاظرة الثقافيـة،

والبحث عن الحقيقة، والعمل على تحديث المجتمع، وربط الجسور بين الإنسان المتعلم والمجتمع، فالجامعة لم تعد محصورة في إطار العمل الأكاديمي فحسب، بل بدأت تسهم بشكل في عملية البناء والتنمية ونقل المجتمعات من التخلف والتبعية الفكرية إلى مرحلة النهوض والإستقلالية، فهي تقوم بأدوار كثيرة من خلال كوادرها وقياداتهـا الإداريـة والعلمية من أجل رفد المجتمعات بالكفاءات والخبرات الفنية المؤهلـة تـأهيلا علميـا للمساهمة في حركة التنمية والتحديث (الزيدي، 2000).

ويشهد الأردن حاليا تناميا في التعليم العالي الخاص، وقد بدأت مسيرة هذا التعليم منذ بداية العقد الأخير من الألفية الثانية، ومنذ أن بدأت وحتى اليوم وهي تمر بحـالات مد وجزر في نمو مؤسساتها وتطورها.

وللجامعات الخاصة في الأردن قوانين تحـدد تعليمـات التـرخيص والإعتمـاد وتعليمات المجالس وأعضاء الهيئة التدريسية والهيكل الرئيسي الواجـب تـوافره فـي الجامعة، وحسب قانون الجامعات الخاصة فإن الجامعة الخاصة هي " كل معهد عال أو كلية لاتقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات أو مايعادلها وتمـنح الدرجـة الجامعيـة الأولى (البكالوريس) على الأقل، تؤسسها وتملكها وتديرها وتشرف عليها جهـة غيـر حكومية " (التل،1998). وللسماح للجامعة الخاصة بمباشرة التدريس فيهـا، وتقـديم تخصصات معينة، لابد لها من أن تستوفي مجموعة من المعايير حددها القانون. وهي التي تعرف بمعاييرالاعتماد العام التى تشمل التنظـيم الأكـاديمي والتنظـيم الإداري والمباني والمرافق والأجهزة والوسائل التعليمية، ومعاييرالاعتماد الخاص التى تـشمل الخطط الدراسية والهيئة التدريسية والكوادر المساعدة والكتب والدوريات.

ويمكن إبراز الغايات التي تسعى الجامعات الخاصة في الأردن إلى تحقيقهـا بمـا يأتي:

1- إفساح المجال أمام أبناء المغتربين لمواصلة دراساتهم الجامعية فـي الأردن بـدلا من التوجه إلى الجامعات العربية الأخرى والأجنبية بكل مايترتب على ذلـك مـن إنفاق هائل.

2- اجتذاب أعداد من الطلاب العرب وغير العرب للدراسة في الجامعـات الخاصـة الأردنية بما ينطوي عليه ذلك من رفد الأردن بالعملات الصعبة، ومن ثـم تـدعيم القطاع الخاص في عملية التنمية.

3- تخريج اختصاصيين متكاملي الشخصية من جميع الجوانب يرفد بهم المجتمع لـسد حاجاته من الكفاءات البشرية المؤهلة (عالية، 2000).

وسواء أكان الحديث عن جامعات رسمية أم جامعات خاصة، فإن العنـصر الأهـم في مسيرة الجامعة وفي تجسيد رؤيتها وتحقيق أهدافها هو عضو هيئة التدريس، فهـو عصب الجامعة، وعليه تقع مسؤولية تزويد الطلاب بالمعرفـة الأكاديميـة والخبـرات والنشاطات والمهارات والقيم والسلوكات والمفاهيم، التي تجعلهـم مـؤهلين ليـصبحوا أعضاء فاعلين وعاملين في مجتمعهم. ولعله جلي أن عضو هيئة التدريس في الجامعة متعدد الوظائف، فهو باحث أكاديمي ومصدر للمعرفة، وهو قائد تربوي قيمـي، وهـو مجدد إجتماعي وأخلاقي.

ولا ينبغي النظر إلى عضو هيئة التدريس على أنه شخص أكاديمي حاصـل علـى مؤهل عال يكفل له الوقوف أمام الطلاب في القاعات التدريسية ورفدهم بالمعرفة التى يراها مناسبة فحسب، بل هو شخص تناط به مسؤوليات اجتماعية وأخلاقية ومدنية، من هنا يمكن القول إن التعليم الجامعي ينبغي أن يجسد رؤية أخلاقية لايحيد عنها، ويجمل به أن يكون جـسرا لتوصـيل جملـة مـن القـيم والمعـايير الأخلاقيـة تتعـارف عليها الجامعات، وتحث أعضاء هيئة التدريس فيها علـى اتباعهـا وتبنيهـا(عاليـة، 2000).

وقد وضعت الجامعات الأجنبية دساتير أخلاقية "Ethical Codes" تطال مهنـة التعليم الجامعي، وحددت جامعة " Simon Fraser" الكندية –علـى سـبيل المثـال- دستورا أخلاقيا لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أخذت بـه الكثيـر مـن الجامعـات الأمريكية والكندية، ويحدد هذا الدستور أخلاقيات عضو هيئة التـدريس ومـسؤولياته، وفيما يأتي أهم ماجاء فيه (Code of Faculty Ethics ,1992):

أعضاء هيئة التدريس كأساتذة " Faculty members as Teacher s ":

1. يحرص عضو هيئة التدريس على تنمية التفكير أثناء تدريسه وبحثه.
2. يحرص عضو هيئة التدريس على السيطرة على الموضوع الذي يدرسه.
3. يطور عضو هيئة التدريس طرائق تدريسه وعرضه للمعرفة التي يمتلكها.
4. يشجع عضو هيئة التدريس تبادل الأفكار بينه وبين الطلاب من جهة، وبين الطلاب بعضهم بعضا من جهة أخرى.
5. لايستغل عضو هيئة التدريس طلابه في أثناء تدريسه، ويعامل الجميع بعدالة ولايستخدم جهود الطلاب في منافعه الشخصية.
6. لايفشى عضو هيئة التدريس أسرارالطلاب المتعلقة بتقدمهم الأكاديمي أو حياتهم الشخصية، أو وجهات نظرهم الفكرية والدينية.

أعضاء هيئة التدريس كباحثين وعلماء " Faculty members as Scholars":

1. يحرص عضو هيئة التدريس على تنمية الفهم " Understanding" في تخصصه، وبثه في نفوس الطلاب.
2. يطور عضو هيئة التدريس كفاياته البحثية والعلمية بصورة مستمرة.
3. يعمل عضو هيئـة التـدريس علـى جـذب الطـلاب نحـو المبحـث المعرفـي "Discipline" الذي يدرسونه ويعمل على تنمية اتجاهات إيجابية عند الطلاب نحو هذا المبحث.
4. يعطى عضو هيئة التدريس جامعته الأولوية في نشر بحوثه فيها، ويحيط جامعتـه بنتائج هذه البحوث.

أعضاء هيئة التدريس كزملاء "Faculty members as colleagues":

1. يدافع عضو هيئة التدريس عن حرية زميله في التعبير عن آرائه.
2. لايفشي عضو هيئة التدريس معلومات لايرغب زملاؤه إفشاءها، سواء تعلقت تلـك المعلومات بحياتهم الشخصية أم المهنية.

3. يتواصل عضو هيئة التدريس مع زملائه حول التطورات المعرفية التـي يـشهدها تخصصهم.
4. يعمل أعضاء الهيئة التدريسية معا في فرق متعاونـة، ولايـستغلون العمـل غيـر المدفوع الأجر في منافعهم الشخصية.

أعضاء هيئة التدريس والمجتمع المحلي"Faculty members and community":

1. يحرص أعضاء هيئة التدريس على توظيف معارفهم ومهاراتهم في تنمية المجتمـع المحلي وتحديثه.
2. يغض أعضاء هيئة التدريس النظر عن الدخل الإقتصادي الذي يمكن أن يتحـصلوه جراء خدمتهم للمجتمع المحلي.
3. يحرص أعضاء هيئة التدريس عندما يخدمون المجتمـع المحلـي كمستـشارين أو باحثين على عدم تعارض هذا الأمر مع واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه جامعتهم.

وبالإضافة إلى هذه المعايير الأخلاقية حدد الدستور الأخلاقـي كيـف يتعامـل أعضاء الهيئة التدريسية مع بعضهم بعضا عندما ينشأ بينهم صراع المصالح أو صراع الاهتمام "Conflict of Interest"، إذ يجمل بهم تجنب أي خلاف لايتفق ومـصلحة الجامعة، وإن نشأ خلاف ما، فعليهم معالجته بالأناة والصبر وتقبل وجهة نظرالآخـر، دون أن يؤثر هذا في جدية سلوكهم الأكاديمي أو نزاهتهم الفكرية .

إن الالتزام بالأخلاقيات المهنية في التدريس الجامعي مسألة على قدر كبير مـن الأهمية، وذلك من منطلقات كثيرة، فمن جهة تعد الجامعات مؤسسات اجتماعية تضطلع بحمل رسالة مهمة تتمثل بإعادة بناء المجتمع. وإذا سـاد الالتـزام الخلقـي البيئـات الجامعية، فإن فرصة أن يعاد بناء المجتمع من منظور أخلاقي ستكون كبيـرة، ومـن جهة أخرى يعنى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بتعليم الأفراد الذين سيـصبحون أعضاء في مهن متعددة، وإذا نجح هؤلاء الأساتذة في الالتزام بالقواعد الأخلاقية لمهنة التدريس فإنهم بذلك يؤسسون لأخلاقيات مهنية في مهن عديدة سيحملها طلابهـم بعـد

تخرجهم. وحتى ينجح أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، فإنه جدير بهـم معرفـة مسألتين مهمتين "A rends , Winitzky , Tannenbaum ,2001":

أن يكون الأستاذ أخلاقياً:

حتى يغدو عضو هيئة التدريس أخلاقيا (أي ملتزما بأخلاقيات المهنة)، عليه أن يفحص قيمه بصورة مستمرة ليحدد مدى ارتباطها بمتطلبات مهنته، وحتى يتكفل بهذا الأمر على خير وجه، فإن عليه أن يظل في عملية تأمل (Reflection) مستمرة حول مدى دافعيته للتدريس، وحول ما يقوم به من سلوك من حيث صحته وجودته، ويتأمل كذلك بما يحمله من قيم ومعتقدات.

حل المشكلة الأخلاقية:

يرى كوري "Corey, Gallanan, 2003" أن عضو هيئة التدريس الملتزم أخلاقيا يعمد إلى خطوات لحل مشكلة أخلاقية ما تتمثل بتحديد المشكلة وجمع معلومات عنها استناداً إلى ماهو وارد في دستور أخلاقيات مهنة التعليم، وتحديد الإجراءات التي من شأنها أن تحل المشكلة، والتفكير بالنتائج المترتبة على اتخاذ قرارات معينة لحل هذه المشكلة. وعلى صعيد الأردن فقد ضمت وثيقة مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين في المدارس مهنيا الذي عقد في عمان (2006) سبعة مجالات معنية بالنمو المهني، وجاء المجال السابع تحت عنوان أخلاقيات التعليم، ونص على مايلي: يظهرالمدرس في سلوكه داخل المدرسة وخارجها أخلاقيات مهنة التعليم، ويظهر التزاما بواجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص، ويتقبل الطلاب ويعاملهم باحترام ونزاهة ومساواة وعدل، ويلتزم القيم الحميدة في تعامله مع الزملاء والإدارة، ويتعاون مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من أجل تطوير تعلم أبنائهم، ويوجه الطلاب إلى استخدام مصادر المعلومات بأخلاقية، ويظهر التزاما بحقوق المعلم والمؤسسة التي يعمل فيها ويدافع عنها، ويتصرف في المواقف المختلفة بحكمة وحلم، ويتعاون مع زملائه ويظهر اهتماما بتنميتهم مهنيا.

وحتى المجالات الستة الواردة في هذه الوثيقة تضمنت إشارات إلى أخلاقيات المهنة فقد جاء في المجال الثالث "التخطيط للتدريس":

يظهر عضو هيئة التدريس معرفة باستراتيجيات التدريس ويختار الملائم منها وفق الحاجات والأساليب التعلمية المتنوعة للطلاب، ويصمم بيئات تعلمية تفاعلية تتسم بالأمن والتشارك والتعاون.

وجاء في المجال الرابع "تنفيذ التدريس":

يكيف خططه التدريسية وفق حاجات الطلاب، ينظم بيئة صفية تفاعلية آمنة وداعمة، ويتواصل بفاعلية مع الطلاب لتسهيل تعلمهم ونمائهم.

وورد في المجال الخامس "تقييم تعلم الطلاب":

يوثق سجلات دقيقة عن ظروف الطلاب، ويشرك الطلاب في تقييم تعلمهم وتقدمهم، ويصمم نشاطات تعلمية ملائمة للنهوض بتعلم الطلاب.

أما المجال السادس "التطوير الذاتي" فقد جاء فيه:

يتعاون مع زملائه من داخل المدرسة وخارجها في تطوير نفسه مهنيا، ويظهر اهتماما في رفع مستواه الأكاديمي والتربوي.

وهكذا فإن وثيقة هذا المؤتمر أكدت أهمية أخلاقيات المهنة تأكيداً بالغًا، فمن جهة جعلت المجال السابع معنيًا مباشرة بها وجاء تحت عنوان" أخلاقيات مهنة التعليم"، ومن جهة ثانية، تشير معايير المجالات المتبقية إلى لغة أخلاقية يتعاطاها عضوهيئة التدريس في أثناء عمله.

ولأن معلم المدرسة وعضو هيئة التدريس في الجامعة يحملان الرسالة نفسها، ويقومان بمهمات كثيراً ماتتشابه بالرغم من اختلاف خصائص الطلاب في الحالتين، فإن أخلاقيات مهنة التعليم التي أكدتها وثيقة المؤتمر تصادق على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات (وزارة التربية والتعليم، 2006).

مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مصادر لأخلاقيات المهنة يستقي منها أعضاء هيئة التدريس معاييرهم الأخلاقية، وقد حدد (الشيخلي، 2000) هذه المصادر كما يأتي:

المصدر الديني

الدين مصدر مهم من مصادر المنظومة الأخلاقية للأفراد على حد سواء، ففي المجتمع الأردني يتحتم على عضو هيئة التدريس النأي عن الكثير من التصرفات التي ينهى الدين عنها، ويتضمن هذا الأمر أن يوجد عضو هيئة التدريس رقابة ذاتية على نفسه، فهو قد يتهرب من الرقابة الإجتماعية أو من الرقابة الإدارية أو من الرقابة القضائية، ولكنه يظل ماثلا أمام الرقابة الذاتية التي يقتضيها التقيد بتعاليم الدين ومبادئه.

المصدر السياسي

يتأثر سلوك الأستاذ الجامعي بخصائص وطبيعة البيئة السياسية السائدة في الجامعة، ولا شك أن السلطة السياسية إذا كانت مشحونة بالتقاليد الديمقراطية فإنها ستحترم الارادة العامة، لأن الصالح العام غاية سياسية لها، أما إذا كانت هذه السلطة قائمة وفق نظام الحكم الفردي فإن الاستبداد يوجد نفاقا إجتماعيا، وكلما ترعرعت أخلاقيات التعليم الجامعي في ظل ظروف ديمقراطية تتبناها سياسة الجامعة، أثمرت هذه الأخلاقيات قيما عظمى ومثلا عليا وتقاليد سامية تبتعد عن أخلاقيات المداجنة والمداهنة والمواربة والغش.

المصدر الإجتماعي

الجامعة مجتمع صغير داخل المجتمع الكبير، وللمجتمع الكبير قيمه وعاداته وتقاليده أي نظامه الأخلاقي والقيمي الذي يؤثر على نحو مباشرأو غيرمباشر في أعضاء هيئة التدريس، فهؤلاء جاءوا من هذا المجتمع بكل ايجابياته وسلبياته، كما أن الوقت الذي يقضيه أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات يشكل ثلث أو نصف الوقت الذي يقضونه في التواصل مع مجتمعهم بقطاعاته وأفراده. وقد يحصل خلاف بين قيم المجتمع وقيم

الجامعة المستمده من طبيعة نشاطها وأهدافها، وهنا ينبغى على أعضاء هيئة التـدريس ألا ينقلوا إلى جامعاتهم الاتجاهات الفئوية والطائفية والعصبية.

المصدر الإقتصادي

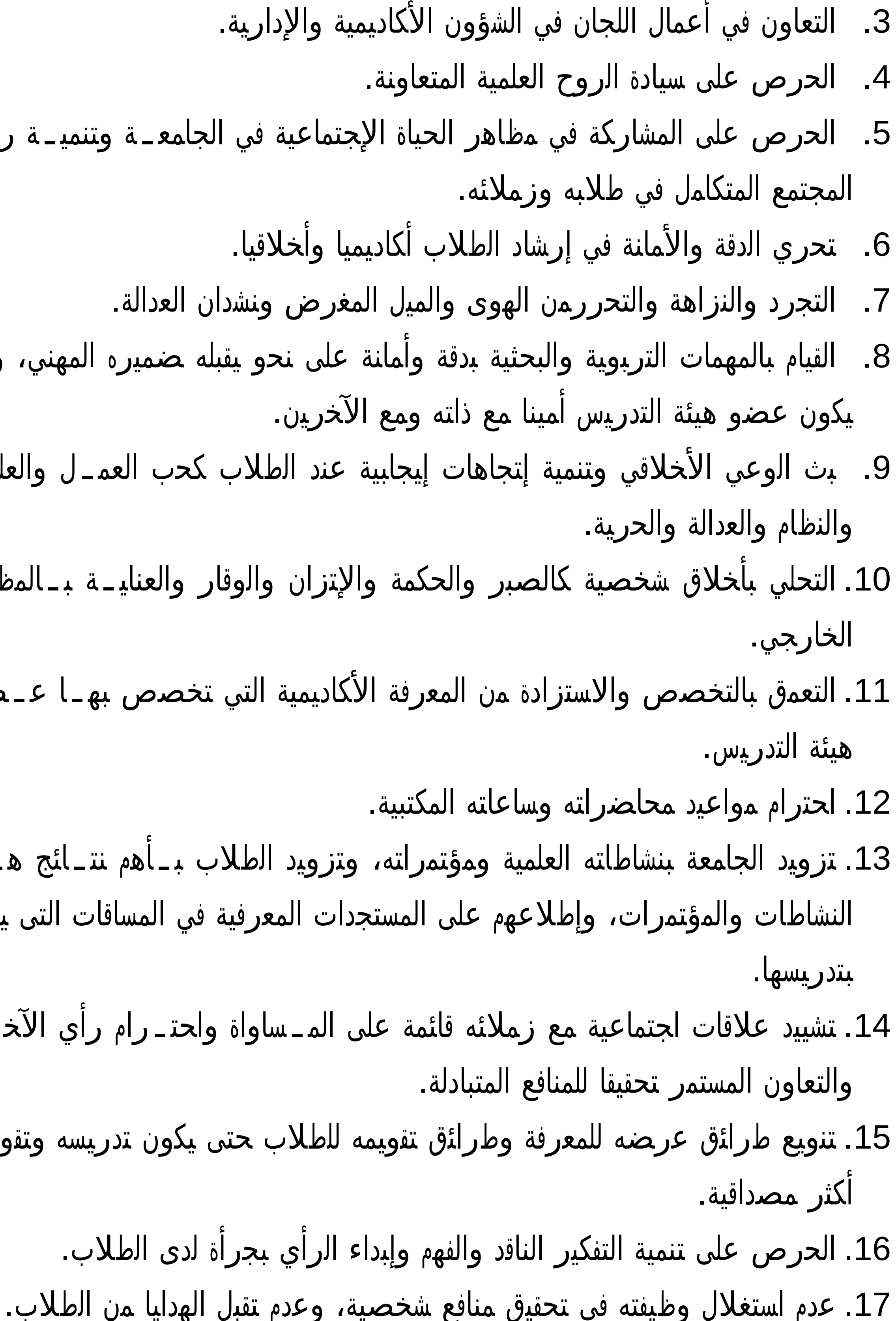
يعيش عضو هيئة التدريس في حياة تتحكم فيها _ إلـى حـد كبيـر _ الأنـشطة الاقتصادية التى تخضع إلى القيم المادية. ومن المعروف أن الأخلاق تزدهر في ظـل استقرار سياسي واقتصادي واجتماعي وتنظيمي (مؤسسي)، وعليه فإن تدهور الأوضاع الإقتصادية من شأنه أن يجعل بعض أعضاء الهيئة التدريـسية يتبنـون جملـة مـن الأخلاقيات تستجيب للأوضاع الإقتصادية السائدة، وقد تتعارض هذه الأخلاقيات كالغش والرشوة والإتجار بالمنصب، مع أخلاق الأكاديميين، ومن هنا فـإن تبنـي منظومـة أخلاقية ينشدها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ينبغي أن يسنده منظومة اقتـصادية مستقرة تكفل لعضو هيئة التدريس عيشا كريما يجعله بمنأى عن الإنحـدار بأخلاقياتـه المهنية.

المصدر الإداري والتنظيمي

إن القيادة الديمقراطية من رئيس الجامعة والعميد ورئيس القسم تسهم بنحو مباشر في إرساء تقاليد أخلاقية في المهنة الجامعية، فالديمقراطية قائمة على مبدأ المساواة والحوار المباشر وضمان الحقوق لأصحابها كاملة غير منقوصة، وتشجع على الإلتزام بالواجبات وأدائها بدقة وأمانة متناهية. وكلما توافر المناخ الديمقراطي في الجامعة، كانت التقاليد والأخلاقيات الجامعية في حالة من النمو والإزدهار على نحو لايمكن كفالته إلا بهذا الأسلوب الأمثل من الحياة والعمل (الشيخلي، 2000)

واستنادا إلى تلك المصادر، فإنه يمكن القول إن المعايير الآتية تـشكل مجتمعـة أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي التي ينبغي أن يلتزم بها أعضاء هيئـة التـدريس فـي الجامعات دي روش(De Russy ,2003):

1. الإلتزام بالواجبات التدريسية التي تناط به.
2. قضاء أطول وقت ممكن في الجامعة تفاعلا مع طلابها وموظفيها.



3. التعاون في أعمال اللجان في الشؤون الأكاديمية والإدارية.
4. الحرص على سيادة الروح العلمية المتعاونة.
5. الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الإجتماعية في الجامعـة وتنميـة روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه.
6. تحري الدقة والأمانة في إرشاد الطلاب أكاديميا وأخلاقيا.
7. التجرد والنزاهة والتحررمن الهوى والميل المغرض ونشدان العدالة.
8. القيام بالمهمات التربوية والبحثية بدقة وأمانة على نحو يقبله ضميره المهني، وأن يكون عضو هيئة التدريس أمينا مع ذاته ومع الآخرين.
9. بث الوعي الأخلاقي وتنمية إتجاهات إيجابية عند الطلاب كحب العمـل والعلـم والنظام والعدالة والحرية.
10. التحلي بأخلاق شخصية كالصبر والحكمة والإتزان والوقار والعنايـة بـالمظهر الخارجي.
11. التعمق بالتخصص والاستزادة من المعرفة الأكاديمية التي تخصص بهـا عـضو هيئة التدريس.
12. احترام مواعيد محاضراته وساعاته المكتبية.
13. تزويد الجامعة بنشاطاته العلمية ومؤتمراته، وتزويد الطلاب بـأهم نتـائج هـذه النشاطات والمؤتمرات، وإطلاعهم على المستجدات المعرفية في المساقات التى يقوم بتدريسها.
14. تشييد علاقات اجتماعية مع زملائه قائمة على المـساواة واحتـرام رأي الآخـر والتعاون المستمر تحقيقا للمنافع المتبادلة.
15. تنويع طرائق عرضه للمعرفة وطرائق تقويمه للطلاب حتى يكون تدريسه وتقويمه أكثر مصداقية.
16. الحرص على تنمية التفكير الناقد والفهم وإبداء الرأي بجرأة لدى الطلاب.
17. عدم استغلال وظيفته في تحقيق منافع شخصية، وعدم تقبل الهدايا من الطلاب.

وتظل هذه المعايير الأخلاقية بحاجة ماسة إلى أسس تسندها وتنميها وتجعلها تتخذ طابعا عمليا، ولعل من أهم هذه الأسس، إقرار السلطات السياسية بأهمية استقلال الجامعة وعدها منبعا فكريا ومركز إشعاع حضاري، ويتضمن هذا الاعتراف بقيمة العلم وتأكيد أهمية مركز عضو هيئة التدريس. وأن عضو هيئة التدريس ينبغي أن ينعم بعيش كريم تتكفل به الدولة، فانحدار المستوى الإقتصادي لعضو هيئة التدريس قد يعني إلى حد بعيد انحدار مستواه الأخلاقي وبعده عن أخلاقيات المهنة. كما أن من الأسس التي تسند أخلاقيات المهنة في الجامعات بناء علاقات إنسانية متطورة بين أعضاء هيئة التدريس، ونبذ صورالمنافسة غير المشروعة.

2.2 الدراسات السابقة:

لقد تم مسح الدراسات العربية والأجنبية التى تناولت الأخلاقيات المهنية في التعليم الجامعي، حسب قدرتنا، اطلاعنا، وقد لوحظ ندرة الدراسات الأجنبية التى بحثت في هذا الموضوع، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات.

الدراسات العربية:

قام سليمان (1985) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي، وعلاقة هذا الإلتزام بمتغيرات الجنس والمركز الوظيفي والمؤهل المسلكي، وقد استخدم الباحث استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وبلغت عينة الدراسة (360) مديرا ومعلما، وقد دلت نتائج الدراسة أن المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث ملتزمون بأخلاقيات المهنة، كما أنه لا أثر دال إحصائيا لمتغير الجنس في الالتزام بأخلاقيات المهنة، في حين ظهر أثر ذو دلالة احصائية لهذا الإلتزام يعزى لمتغير المركز الوظيفي ومتغير المؤهل المسلكي. وقد أكدت الدراسة على عدد من القيم الأخلاقية التى يجب على المعلمين التحلي بها كالصدق واللين والأمانة واحترام الآخرين.

وهدفت دراسة رضوان (1994) إلى معرفة مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال في الأردن، وأعد الباحث استبانة مكونة من (36) فقرة وبلغت عينة الدراسة (1142) معلما ومعلمة، و(220) مديرا ومديرة. وفحص أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمركز الوظيفي وسنوات الخدمة في تقدير المديرين والمعلمين إلى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديرى المدارس، وإلى عدم التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، ولم تكشف الدراسة عن وجود فروق في تقديرات المعلمين تعزى لمتغير الجنس أو المؤهل العلمي أو سنوات الخدمة، كما أنه لم توجد فروق دالة في تقديرات المعلمين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين المتغيرات، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات المديرين والمعلمين تعزى لمتغير المركز الوظيفي.

أما دراسة الجراح (1996) فقد هدفت إلى معرفة أخلاقيات التعليم ومدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية وطلاب وموظفي كلية الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها، وذلك في ضوء التربية الإسلامية. وطور الباحث استبانة تتكون من ثلاثة أقسام قام بتوزيع الأولى على (69) عضوهيئة تدريس، والثانية وزعت على (425) طالب، في حين وزعت الثالثة على (62) موظفا. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود ضعف في مجال أخلاقيات تعامل الموظفين مع الطلاب، والموظفين مع المدرسين، كما تبين عدم وجود أثر للجامعة في التزام أطراف التعليم الثلاثة بأخلاقيات المهنة حسبما يراها كل طرف. وقد أوصى الباحث بضرورة تزويد طلاب الجامعات والمعاهد وهيكلها التدريسي والوظيفي بما خلصت إليه الدراسة من أخلاقيات، وتعريفهم بها عن طريق الندوات والنشرات والمحاضرات ووسائل الإعلام.

كما أجرى عبويني (1997) دراسة هدفت إلى تحديد مدى التزام طلاب جامعة اليرموك بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس بهذه الأخلاقيات من وجهة نظر الطلاب، وبلغت عينة الدراسة (267)

عضو هيئة تدريس، و (1036) طالبا، اختيروا عشوائيا من مجتمع الدراسة الكلي. وقد طور الباحث استبانتين: الأولى لقياس الأنماط السلوكية الأخلاقية التى يمارسها الطلاب من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والثانية لقياس الأنماط السلوكية الأخلاقية التى يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلاب، وقد تناولت كلتا الاسـتبانتين المجالات الآتية: احترام الأنظمة والقوانين، والإخلاص في العمل وطلب العلم، والأمانة في التعامل، والتعاون. وقد أشارت نتائج الدراسة الى أن هناك تفاوتا في وجهات نظـر الطلاب من جهة ووجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية من جهة أخرى حول أخلاقيات المهنة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالـة احـصائية ($\alpha = 0.05$) فـي استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجنس لدى الطلاب أو متغير الكليـة بين طلاب الجامعة، كما أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية لاسـتجابات الطـلاب تعزى إلى متغير جنس عضو هيئة التدريس. في حين وجدت فروق لاستجابات الطلاب تعزى إلى متغير الكلية التى يدرس فيها عضو هيئة التدريس لصالح كلية الشريعة.

وهدفت دراسة الشرقاوي (1998) إلى معرفة أسس وأخلاقيات التعليم في ضوء أهداف التربية الإسلامية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية فـي جامعة اليرموك. واستخدم الباحث استبانة مكونة من (95) فقرة وزعهـا علـى (60) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة اتفاق أعضاء هيئة التدريس في الكلية على أهمية التعليم الإسلامي، وأن أخلاقيات التعليم كما جاءت في الـدين الإسـلامي، هـي مبادئ ومرتكزات ماتزال قائمة في النفس الانسانية وتتفـق مـع فطرتهـا. وأوصـت الدراسة بأهمية التزام المؤسسات التربوية في المجتمعات الإسلامية بأخلاقيات التربيـة الإسلامية.

وقام غباشنة (1999) بدراسة هدفت إلى درجة تقدير المشرفين والمـديرين فـي محافظة إربد لمدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم، وإلى فحص أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والمركز الوظيفي (مشرف، مـدير) في درجة تقدير مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم، وطور الباحث

استبانة مكونة من (55) فقرة موزعة على خمسة مجالات رئيـسة لتحقيـق غـرض الدراسة. وبلغت عينة الدراسة (29) مشرفاً ومشرفة و(250) مديراً ومـديرة. وقـد أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الفنية ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم إلى حد عال على المقياس ككل، وأن هناك ضعفا في التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين، أما من وجهة نظر المـديرين فـإن المعلمـين ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم على المقياس ككل وعلى جميع المجالات الفرعية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والمؤهل وسنوات الخدمة لتقـديرات المديرين لمدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم، وعدم وجود فـروق دالة احصائيا بين تقديرات المشرفين والمديرين تعزى للمركز الوظيفي على المقيـاس ككل.

وأجرى اسماعيل (2000) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى التـزام أعـضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية في الجامعات الأردنية (اليرموك، الأردنية، الهاشمية) بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، وبيان أثر مجموعة من المتغيرات على هذا الالتزام كالجنس والمستوى الدراسي والمستوى التحصيلي ومكان الإقامة والجامعة. وقد تكونت عينة الدراسة من (620) طالبا وطالبـة، اختيـروا بالطريقـة العـشوائية واستخدم الباحث استبانة إشتملت على (55) فقرة موزعة على أربعة مجـالات هـي: العلاقات الإنسانية، وعمليات التعلم والتعليم، والعلاقة مع الزملاء في العمل، والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مدى التـزام أعـضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم متوسطا، ولاتوجد فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) في تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات المستوى التحصيلي ومكان الإقامة والجنس، في حين وجـدت فـروق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير المستوى الدراسي (لصالح طلاب السنة الأولى)، ولمتغير الجامعة (لصالح الجامعة الهاشمية).

وأجرت حيدر (2000) دراسة هدفت إلى معرفة مدى التزام المعلمين في محافظة عدن بأخلاقيات مهنة التعليم من منظور إسلامي، وذلك من وجهـة نظـر المـديرين والمعلمين والطلاب، وقامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (92) فقرة موزعة على (9) محاور وتم توزيع الاستبانة على (171) فردا بين مدير ومعلم وطالب، وأشـارت نتائج الدراسة إلى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم بدرجة متوسطة، كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد العينة لـصالح المـديرين ثـم المعلمين وأخيرا الطلاب، في حين لم تكشف النتائج عـن وجـود فـروق ذات دلالـة احصائية في هذه التقديرات تعزى لمتغيري الخبرة والجنس، وفي ضوء نتائج الدراسة اقترحت الباحثة نموذجا لدستور أخلاقي لمهنة التعليم، كمـا وضـعت تـصورا أوليـا لبرنامج دراسي يمكن أن يدرس في برامج إعداد المعلمين.

وهدفت دراسة نزال (2001) إلى معرفة مـدى التـزام المعلمـين بأخلاقيـات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرين والمشرفين في محافظة(رام ا والبيـرة) فـي فلسطين، وذلك في ضوء الفكر الإسلامي، ودرس الباحـث أثـر (6) متغيـرات فـي تقديرات أفراد العينة هي: الجنس، المركز الوظيفي، والتأهيـل التربـوي، والمؤهـل العلمي، والتخصص الأكاديمي، وسنوات الخبرة. وطور الباحث لتحقيق هدف دراسـته استبانة مكونة من (90) فقرة وزعها على (145) مدير مدرسة ومشرفا تربويا.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أفراد العينـة لمـدى التـزام المعلمـين بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء الفكر الإسلامي كانت كبيرة، وأنه لاتوجد فروق دالـة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المديرين والمشرفين تعزى إلى متغيرات الجنس والمركز الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبـرة، بينمـا وجـدت فروق دالة احصائيا في هذه التقديرات تعزى إلى متغير المؤهل التربوي والتخـصص الأكاديمي، وأوصى الباحث بأن تشتمل برامج إعداد المعلمين على المبادئ الأخلاقيـة في ضوء الفكر الإسلامي، وأن تدرس أخلاقيات مهنة التعليم كمساقات إجباريـة فـي الكليات والجامعات والمعاهد.

وقام المزروعي (2003) بدراسة هدفت إلى الوقوف على مدى التـزام مـديرى المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، وإلى فحص أثر متغيرات المركز الوظيفي والمؤهل العلمي وسـنوات الخبـرة والجنس في تقديرات أفراد العينة. وطور الباحث استبانة مكونة من (53) فقرة موزعة على أربعة محاور، وتألفت عينة الدراسة من (108) إداريا و(360) معلما ومعلمـة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أفراد العينة لمدى التـزام مـديرى المـدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة مرتفعة، إلا أن تقديرات المعلمين جاءت أقـل مـن درجـة تقديرالإداريين، كما أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى متغيـر المركـز الوظيفي في جميع مجالات الدراسة لصالح الإداريين، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير الخبرة لـصالح ذوي الخبـرة الطويلة، بينما لاتوجد فروق دالة احصائيا تعزى إلى المتغيرات الأخرى.

الدراسات الأجنبية :

أجرى سبس(Spess,1976) دراسة هدفت إلى تحديـد المعتقـدات الأخلاقيـة لأعضاء جمعية التربية بولاية أوهايو، وقد تضمنت هذه الدراسة البحـث فـي علاقـة أعضاء الجمعية مع الطلاب ومع بعضهم بعضا، كما بحثت في مدى إسـتناد هـؤلاء الأعضاء إلى الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم في ولاية أوهايو، وقد اسـتخدم الباحـث استبانة طورها ووزعها على أعضاء الجمعية البالغ عددهم (97) عضوا، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك إختلافا بين السلوك الذي يمارسه الأعضاء وبنود الميثـاق الأخلاقي لمهنة التعليم في ولاية أوهايو، وأن هناك فروقا دالة احصائيا بين اسـتجابات المعلمين الحاصلين على الشهادة الجامعية الأولى واستجابات المعلمين الحاصلين علـى الشهادة الجامعية الثانية لصالح حملة الشهادة الجامعية الثانية.

وقام بوبي(Bobby,1979) بدراسة حول مدى التزام المعلمين فـي ولايـة تكساس بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم، وإلى التعرف إلى وجهات النظرالمختلفة لكـل من مديري المناطق التعليمية، ومديري المدارس وأعضاء مجالس التعلـيم والمعلمـين

حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية ومدى تأثير هـذه القواعـد فـي سـلوك المعلمين. وقد استخدم الباحث استبانة وزعها على (303) من مديري المناطق ومديري المدارس وأعضاء مجالس التعليم والمعلمين، وقد أشارت نتائج الدراسـة إلـى وجـود فروق في وجهات النظر المختلفة حول مدى الالتزام بالأخلاقيات، وأظهرت وجود أثر للمركز الوظيفي (مدير منطقة، مدير مدرسة، عضو مجلس تعليم، معلم) فـي تقـدير درجة التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية للمهنة، إذ كانت وجهة نظر أعضاء ومـديرى المدارس والمعلمين أن المعلمين غير ملتزمين تماما بأخلاقيـات مهنـة التعلـيم، ولـم تظهـر فروق دالـة احصائيا فـي هذه التقديرات يمكـن أن تعزى لمنطقـة المعلـم (مدينة، ضاحية، ريف).

أما دراسة كالاندر(Callander,1979) فقد هدفت إلـى تحديـد المعتقـدات الأخلاقية للمديرين في قطاع التعليم الخاص في إحدى الولايات الأمريكية، وقد استخدم الباحث طريقة (دلفي) القائمة على تحديد المعتقدات التى أجمع عليها أكبر عدد من أفراد العينة البالغ عددهم (177) مديرا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المديرين يفتقرون إلى دستور أخلاقي يعملون في ضوئه في قطاع التعليم الخـاص، لـذا خرجـت الدراسـة بتوصية مفادها ضرورة وضع تشريع دستوري أخلاقي للعاملين في التعليم الخاص.

وأجرى كيربي وباراديس (Kirby & Paradise ,1990) دراسة هدفت إلى تحديد المشكلات الأخلاقية التي يواجهها الإداريون التربويون ومدى ممارستهم للتفكير الأخلاقي، وشملت عينة الدراسة (415) من مديري وإداريي المدارس الحكومية فـي مدينة بوسطن الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المديرين والإداريين يضعون فـي أولوياتهم العوامل الإجتماعية لدى اتخاذ القرار، كما أظهرت أن الإداريين يرون أنفسهم أفضل من المديرين في ممارسة التفكير الأخلاقي وحل المشكلات الأخلاقية. وتوصلت الدراسة إلى أن السلوك الأخلاقي للرؤساء يؤثر في السلوك الأخلاقي للمرؤوسين، وأن مستوى التفكير الأخلاقي يتناسب عكسيا مع طول المـدة الزمنيـة داخـل المؤسـسة التربوية، فكلما زادت مدة الخدمة في المؤسسة قل مستوى التفكير الأخلاقي.

كما أجرى برايس (Price ,1997) دراسة هدفت إلى معرفة المـآزق الأخلاقيـة التى يواجهها الإداريون في تعليم الكبار وتحديد الظروف التي تؤدي إلى ظهور مـآزق أخلاقية، وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلات مع عدد من الإداريين المسؤولين عـن برامج تعليم الكبار، وتوصل إلى أن الكثير من المآزق الأخلاقية التى يواجهها هـؤلاء ناجم عن تعدد الأنشطة التي يقومون بها من تخطيط للبرامج التعليمية وإدارة المـوارد المالية والبشرية بالإضافة إلى الخدمات التى تقـدم للطـلاب مـن تـدريس وتوجيـه وغيرها، وأوصى الباحث بضرورة تبني التقييم النقدي في مواجهة المآزق الأخلاقيـة، بمعنى أن يتساءل الإداريون دائما: ما أولوية القيم الأخلاقية؟ وهل هذه القيم وليدة البيئة الإجتماعية والثقافية؟ وهل هي مرتبطة بالسلطة؟

وقام ميكرو (Mckerrow,1997) بدراسة وصفية هدفت إلى تناول مفهـومي القيادة والسلطة وتأثيرهما في تحديد ماهو أخلاقي داخل المؤسـسات التربويـة، وقـد توصل الباحث في دراسته التى اعتمد فيها على مراجعة الأدبيـات المعنيـة إلـى أن القرارات الأخلاقية في المدارس هي قرارات نسبية لايمكن أن تقف على الواقع بكـل جوانبه، وإن المأزق الأخلاقي ليس فقط معنيا بتحديد ماهو صواب وما هو خطأ، ولكن بتطبيق مانراه صوابا.

وأجرت كامبل(Campbell,2000) دراسة وصفية هدفت إلى تطوير دسـتور أخلاقي يتعاطاه المعلمون في أثناء تدريسهم، وقد حاولت الباحثة فـي هـذه الدراسـة الإجابة عن الأسئلة التالية: ماالغرض الرئيس للدستور الأخلاقي للمعلمين؟ وما علاقتـه بطبيعة عملية التدريس؟ وما المواقف التي تجعل المعلمين أمام أزمات ومآزق أخلاقية؟ وقد استندت الباحثة في الإجابة عن هذه الأسئلة إلى دستور كلية أونتـاريو الأخلاقـي للمعلمين (Ontario Teachers Code Of Ethics)، وخلصت الباحثة إلى القول إن الدساتير الأخلاقية التي وضعت لمهنة التعليم هي في أغلب الأحيان نظرية ذات طـابع فلسفي، وأنه لايتم تحويل هذه الدساتير إلى واقع ممارس من قبل المعلمين.

وأجرت فريدمان وزميلاتها (Friedman, et al,2005) دراسة هـدفت إلـى تحديد إدراكات طلاب إحدى الجامعات الأمريكية الحكومية الكبرى حـول أخلاقيـات أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدمت الباحثات استبانة تم توزيعها على (350) طالبـا وطالبة في تلك الجامعة، وأشارت النتائج إلى أن أعضاء الهيئة التدريـسية لايلتزمـون كثيرا بأخلاقيات المهنة، وأن المعيار الذي يحدد أخلاقيات أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلاب هو بالدرجة الأولى "العدالة في وضع العلامـات"، كمـا أظهـرت النتائج أن هناك اختلافا في إدراكات الطلاب لهذه الأخلاقيات تعزى لمتغيـر الجـنس لصالح الذكور.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

يلاحظ من استعراض الدراسات السابقـة أنها عنيت بمدى التزام التربويين من المعلمين وأعضاء الهيئات التدريسية فـي الجامعات بأخلاقيات مهنـة التعليـم، ويلاحظ أن جلهـا عمـدت فـي ذلك إلـى استخدام استبانات تـم تطويرهـا من قبـل الباحثيـن ماعـدا دراسات (Callander, 1979) الـذي استخدم أسلوب دلفي(Delphi)، ودراسـة (Price,1997) الذي استخدم المقابلات، ودراستي (Mckerrow,1997,Campbell ,2000) اللذين استخدما المنحى الوصفي التحليلي.

وأظهرت بعض الدراسات أن الإلتزام بأخلاقيات التعليم لاعلاقة له بمتغير الجنس مثل دراسة (سليمان، 1985؛ ورضوان، 1994؛ واسماعيل ،2000؛ وعبويني،1997؛ وغباشنة، 1999؛ ونزال، 2001). في حين أظهرت الدراسات أثرا دالا يعزى لمتغير المؤهل المسلكي والمركز الوظيفي مثل دراسة (سليمان، 1985؛ رضوان، 1994) ومن الدراسات مابحث التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المشرفين والمديرين مثل دراسة (غباشنة، 1999) ومنها مابحث في التزام المديرين والمشرفين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين مثل دراسة (رضوان،

1994؛ ونزال، 2001)، في حين بحثت دراسة (حيدر، 2000) في مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلاب.

أما دراسات (اسـماعيل، 2000 ؛ والجـراح، 1996 ؛ وعبـويني، 1997؛ و Friedman,et al, 2005) فقد بحثت في أخلاقيات المهنة على مستوى الجامعـات من وجهة نظر الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت هـذه الدراسـات نتـائج متفاوتة في مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة في التعليم الجامعي، فقد كان متوسـطا فـي دراسة(اسماعيل،2000) وضعيفا في دراسة (الجراح، 1996) و (Friedman, et al, 2005)، ومتفاوتا في دراسة (عبويني، 1997)، كما بحثت دراسـة (شـرقاوي، 1998) في أخلاقيات التعليم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

وقد أفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تطوير الاستبانة التي استخدمتها ولاسيما دراسات(اسماعيل، 2000؛ والجراح، 1996؛ ونزال، 2001؛ وحيدر، 2000)، وتشابهت هذه الدراسة مع جل الدراسات السابقة في بحث أثر متغير الجنس في تقديرات المستجيبين لمدى الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، كما تشابهت مع دراسة (نزال، 2001) في بحث أثر متغير التخصص. وانفردت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأبعاد الإستبانة المستخدمة إذ تناولت الأبعاد التالية: الشخصي والتدريسي والإداري والاجتماعي والتقويمي، وانفردت في بحثها أخلاقيات المهنة على صعيد الجامعات الخاصة في محافظة عمان.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة فيها، والخطوات التى اتبعت للتأكد من صدق الأداة وثباتها، بالإضافة إلى إجراءات الدراسة، والطرق الاحصائية التى استخدمت للوصول إلى النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

1.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب السنة الرابعة في الجامعات الأردنية الخاصة التالية (الإسراء، الزيتونة، البتراء، العلوم التطبيقية) ممن هم على مقاعد الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 2007/2006، وتم اختيار الكليات في كل جامعة لتشمل التخصصات الإنسانية والعلمية. وقد بلغ عددهم الكلي (2700) طالبا وطالبة حسب ماتم الحصول عليه من دائرة القبول والتسجيل في الجامعات. ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرالنوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة.

جدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرالنوع الإجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة

الجامعة	عدد طلاب السنة الرابعة				
	الكليات العلمية		الكليات الإنسانية		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	المجموع
جامعة الإسراء الخاصة	250	150	150	180	730
جامعة الزيتونة الأردنية	200	225	175	200	800
جامعة البتراء الخاصة	165	100	109	76	450
جامعة العلوم التطبيقية	200	175	200	145	720
المجموع	815	650	634	601	2700

2.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قصدية من مجتمع الدراسة من طلاب الكليات الإنسانية والعلمية من مستوى السنة الرابعة بنسبة(33%) من مجتمع الدراسة، وقد بلغ عددهم (895) طالبا وطالبة. وتم اختيارهم لأنهم خبروا الهيئة التدريسية وسجلوا معهم أكبر قدر من المساقات، ومن ثم ستكون تقديراتهم لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة أكثر مصداقية نسبيا من تقديرات الطلاب الآخرين ممن هم في السنوات الدراسية الأخرى. ويبين الجدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرالنوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة.

جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع الإجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة

الجامعة	عدد طلاب السنة الرابعة				
	الكليات العلمية		الكليات الإنسانية		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	المجموع
جامعة الإسراء الخاصة	83	50	50	60	243
جامعة الزيتونة الأردنية	66	75	58	66	265
جامعة البتراء الخاصة	55	33	36	25	149
جامعة العلوم التطبيقية	66	58	66	48	238
المجموع	270	216	210	199	895

3.3 أداة الدراسة:

بعد مراجعة الأدب النظري والدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعلـيم، ولا سيما ما ورد في(الجراح، 1996؛ واسماعيل، 2000؛ وحيدر، 2000؛ ونزال، 2000؛ و2005 , Ferrell, et al ؛ AAUP,1994)، وفي ضوء مؤتمر المعـايير الوطنيـة للنمو المهني للمعلمين في عمان (2006)، قامت الباحثة بتطوير استبانة تقـيس مـدى

التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب، وتتكون الإستبانة من جزأين هما:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية(النوع الإجتماعي، التخـصص الأكـاديمي والجامعة).

الجزء الثاني: يتضمن(50) فقرة تشتمل على الأبعاد الخمسة: (البعد الشخصي، والبعد الاجتماعي، والبعد التدريسي، والبعد الإداري، والبعد التقويمي).

وقد تم تدريج الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسـي، وحـددت بخمـس إجابات هـي (دائما، غالبا، احيانا، نادرا، ابدا)، أعطيت التقديرات الآتيــة: (5 ،4 ،3 ،2 ،1).

4.3 صدق الأداة:

للتأكد من صدق محتوى فقرات الأداة بصيغتها الأولية والتى تألفت من(50) فقرة، فقد تم عرضها على(13) محكما من أعضاء هيئة التدريس المختصين في مجال الإدارة التربوية، وإدارة الأعمال، والإدارة العامة، والقياس والتقويم، واللغة العربية في جامعة مؤتة وجامعة اليرموك وجامعة الزيتونة وجامعة البتراء، وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث سلامة اللغة ووضوح الصياغة ومدى ملاءمة كل فقرة للبعد المدرجة حوله، بالإضافة إلى اقتراح أية تعديلات أو ملاحظات يرونها مناسبة. وبعـد عرض الأداة على لجنة التحكيم تم الأخـذ بملاحظاتهم وتعديلاتهـم المقترحة إزاء بعض الفقرات التى تمثلت فـي مجملها ببعض التعديلات من تعديل صياغة بعض الفقرات. والفقرات التى تم تعديلها هي (34،24،18،15،13،11،9،7،6،3،2،1)، (الملحق أ). وقد بقي عدد فقرات الإستبانة بعد التعديل(50) فقرة موزعة على أبعاد الدراسة، ويشيرالملحق(ب) إلى الإستبانة في صورتها النهائية.

5.3 ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية تكونت من (35) طالبا وطالبة من خارج عينة الدراسة، منهم (16) طالبا وطالبة من جامعة البتراء و(19) طالبا وطالبة من جامعة الزيتونة، وقد تم استخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha Equation) للإتساق الداخلي، حيث بلغ معامل ثبات الأداة ككل (0،94) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض إجراء الدراسة، كما تم استخراج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الأداة، وكانت النتائج موضحة كما هي في الجدول رقم (3) الآتي:

جدول رقم (3)

معاملات الثبات للأداة ككل ولكل بعد من أبعاد الدراسة

البعد	أرقام الفقرات	معامل الثبات
الشخصي	7-1	0.82
التدريسي	25-8	0.88
الاداري	35-26	0.78
التقويمي	44-36	0.72
الاجتماعي	50-45	0.82
الأداة ككل	50-1	0.94

6.3 متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

1- المتغيرات المستقلة وهي:

أ- النوع الاجتماعي: وله فئتان (ذكور، إناث).

ب- التخصص: وله فئتان (إنساني، علمي).

ج- الجامعة: (الإسراء الخاصة، البتراء الخاصة، الزيتونة الأردنية الخاصة، العلوم التطبيقية الخاصة).

3-المتغير التابع: أخلاقيات المهنـة ويشتمل علـى الأبعـاد الخمسـة الآتية: (البعد الشخصي، والبعد الاجتماعي، والبعد التدريسي، والبعدالاداري، والبعد التقويمي).

7.3 إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة بتوزيعها شخصيا على أفراد الدراسة والبالغ عددهم (900) طالب وطالبة، تم استرجاعها بالطريقة نفسها، وقد بلغ عدد الإستبانات المستردة (895) استبانة، وتشكل مانسبته (4 ,99%) من عينة الدراسة، وتم بعدها تحليل البيانات باستخدام الحاسوب والرزم الإحصائية (SPSS).

8.3 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS)، لإجراء التحليل المناسب لكل سؤال من أسئلة الدراسة، كما يلي:

1- للإجابة عن السؤال الأول

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة في الجامعات الأردنية الخاصة.

2- للإجابة عن السؤال الثاني

تم استخدام الإحصائي(t) لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي. كما استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغيرالجامعة.

ولتحديد درجة مدى الالتزام قامت الباحثة بتحديد ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناء على المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} \qquad \frac{5 - 1}{3}$$

الفصل الرابع
عرض النتائج

يتناول هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي تهدف إلى التعرف إلى مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة، إلى جانب التعرف على أثر متغيرالنوع الإجتماعي والتخصص الأكاديمي والجامعة في تقديرات الطلاب للأخلاقيات المهنية التي يلتزم بها أعضاء الهيئة التدريسية الذين يدرسونهم.

ولتحديد مستوى مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة تم حساب المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لأبعاد الدراسة بشكل عام وللفقرات المكونة لكل بعد، ومن ثم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي.

مرتفع	متوسط	منخفض
3.67 فأكثر	3.66-2.34	2.33 فأقل

فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.67) عد مستوى التصور مرتفعا، وإذا كان المتوسط الحسابي يقع بين (3.66-2.34) فإن مستوى التصورات يكون متوسطا، أما إذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.33) فيكون مستوى التصورات منخفضا.

وفيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لأبعاد الأداة ككل، وللفقرات المكونة لكل بعد والبالغ عددها(50) فقرة، وتم ترتيب هذه الفقرات تنازليا. والجدول رقم (4) يبين النتائج المرتبطة في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب.

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة مرتبة تنازليا.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الالتزام
الشخصي	3.76	0.77	مرتفع
الإداري	3.60	0.71	متوسط
الإجتماعي	3.59	0.84	متوسط
التقويمي	3.54	0.65	متوسط
التدريسي	3.43	0.71	متوسط
الدرجة الكلية	3.53	0.62	متوسط

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمدى التـزام أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الأردنيـة الخاصـة بأخلاقيـات المهنـة تراوحـت مـابين (3.43-3.76) وأن أعلى متوسط حسابي كان للبعد الشخصي، وأن أقـل متوسـط حسابي كان للبعد التدريسي. وبشكل عام نلاحظ أن مدى الإلتزام بجميع الأبعـاد كـان بدرجة متوسطة باستثناء البعد الشخصي الذي كان مدى الإلتزام به مرتفعا، وبشكل عام فإن الإلتزام بهذه الأبعاد كان متوسطا وبلغ متوسطها الحسابي (3.53).

وبعد أن تم استعراض المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة قامت الباحثة باستعراض المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لكل فقرة من

فقرات الاستبانة تبعا للأبعاد التي تنتمى إليها. وفيما يلي عرض للنتائج والجداول (5)،(6)،(7)،(8)،(9) تبين ذلك.

اولا: البعد الشخصي

يتكون هذا البعد من (7) فقرات تقيس البعد الشخصي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، والجدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لهذه الفقرات مرتبة تنازليا.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات البعد الشخصي مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مدى الالتزام
1	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية لغة اجتماعية مقبولـة فـي التواصل مع الطلاب	4.13	1.00	مرتفع
4	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية خصوصية الآخرين	3.96	1.04	مرتفع
7	يمارس أعضاء الهيئة التدريسية مهامهم بأمانة علمية	3.87	1.07	مرتفع
3	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية التحيز العنصري يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية الإيذاء النفسي للطلاب	3.75	1.17	مرتفع
5	يتحرى أعضاء الهيئة التدريسية الدقة والموضوعية فـي مـا ينشرون من بحوث ومقالات وكتب	3.75	1.08	مرتفع
6	يعمل أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير مهارات التفكيـر العلمي عند الطلاب	3.65	1.17	متوسط
2	يعامل أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب بنزاهة	3.64	1.04	متوسط

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة في المجال الشخصي تراوحت مابين (3.64-4.13)، وأن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة " يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية لغة اجتماعية مقبولة في التواصل مع الطلاب" إذ بلغ (4.13)،

وأن أدنى متوسط حسابي كان للفقرة " يعامل أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب بنزاهة" إذ بلغ (3.64).

ثانيا: البعد التدريسي

وتكون هذا البعد من (18) فقرة، ويشير الجدول رقم (6) إلى المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لهذه الفقرات مرتبة تنازليا.

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد التدريسي مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الالتزام
19	يوصل أعضاء الهيئة التدريسية المعلومات بلغة تخلو من الابتذال والتكلف	3.70	1.08	مرتفع
22	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على تحديد المادة التعليمية بدلالة الأهداف	3.66	1.09	متوسط
8	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية التنويع في طرائق التدريس	3.63	1.14	متوسط
17	يستمع أعضاء الهيئة التدريسية إلى آراء الطلاب حتى النهاية دون تحيز لأحد	3.62	1.12	متوسط
11	يوجه أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب نحو استخدام مصادر متنوعة للمعرفة	3.60	1.14	متوسط
13	يعزز أعضاء الهيئة التدريسية عند الطلاب قيماً إيجابية كالمسؤولية والحوار الهـادف والنقـد البناء	3.60	1.19	متوسط
14	يفرض أعضاء الهيئة التدريسية رأيهم بكل صرامة	3.58	1.19	متوسط
10	يفسح أعضاء الهيئة التدريسية أمام الطلاب المجال ليعبروا عن آرائهم ومعتقداتهم دون تحفظ	3.55	1.21	متوسط
21	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية وتزويد الطـلاب بنتائجها	3.52	1.30	متوسط
25	يغير أعضاء الهيئة التدريسية من خططهم التدريسية وفق المستجدات المعرفية	3.50	1.24	متوسط
18	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية في تدريسهم اهتمامات الطلاب	3.48	1.24	متوسط
12	يجعل أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة التي تقدم للطلاب محصورة في مرجع واحد فقط	3.45	1.22	متوسط
24	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية تشريب (Indoctrination) الطلاب بمبادئ معينة	3.41	1.18	متوسط
16	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة مطلقة غير قابلة للتغيير	3.40	1.22	متوسط
23	يحفز أعضاء الهيئة التدريسية التفكير الناقد لدى الطلاب	3.40	1.19	متوسط
9	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية الفروق الفردية بين الطلاب	3.36	1.23	متوسط
20	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أخذ آراء الطلاب حول المادة التدريسية لتطويرها	3.35	1.30	متوسط
15	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية المادة العلمية بصورة غير مقبولة تعزز رأيهم فقط	3.34	1.29	متوسط

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لمدى التزام أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنـة فـي المجـال التدريـسي تراوحت مابين (3.34-3.70)، وأن أعلى متوسط حـسابي (3.70) كـان للفقـرة " يوصل أعضاء الهيئة التدريسية المعلومات بلغة تخلو من الإبتذال والتكلف "، وأن أدنى متوسط حسابي (3.34) كان للفقرة " يعرض أعضاء الهيئة التدريسية المـادة العلميـة بصورة غير مقبولة تعزز رأيهم فقط".

ثالثا: البعد الاداري

يتكون هذا البعد من (10) فقرات، ويشير الجدول (7) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الفقرات مرتبة تنازليا.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاداري مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الالتزام
27	يحدد أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق وآلية توزيعها على الفصل الدراسي	3.91	1.16	مرتفع
26	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بمواعيد المحاضرات على نحو دقيق	3.86	1.17	مرتفع
33	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بقوانين المؤسسة ويحترمون قراراتها	3.78	1.14	مرتفع
31	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بإنهاء المساق وفق الخطة الدراسية التـي وزعت بداية الفصل	3.77	1.06	مرتفع
32	يوزع أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق على عدد المحاضـرات بصورة عادلة	3.72	1.10	مرتفع
30	يسيطر أعضاء الهيئة التدريسية على المواقف الحرجة بصورة لبقة	3.70	1.05	مرتفع
34	يمارس أعضاء الهيئة التدريسية نمطا ديموقراطياً في التعامل مع الطلاب	3.61	1.13	متوسط
29	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية محاضراتهم مستخدمين مصادر تعليمية تستثمر الوقت والجهد	3.55	1.11	متوسط
35	يصمم أعضاء الهيئة التدريسية بيئات صفية تسمح بتبادل الأفكار	3.48	1.20	متوسط
28	يهدر أعضاء الهيئة التدريسية وقت المحاضرة في أشياء لا صـلة لهـا بموضوع المحاضرة	3.35	1.45	متوسط

يتضح من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لمدى التـزام أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة في المجال الإداري تراوحت مابين (3.35-3.91)، وأن أعلى متوسط حسابي (3.91) كان للفقرة " يحدد أعـضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق وآلية توزيعها على الفـصل الدراسـي " وأن أدنـى متوسط حسابي (3.35) كان للفقرة "يهدر أعضاء الهيئة التدريسية وقت المحاضرة في أشياء لا صلة لها بموضوع المحاضرة".

رابعا: البعد التقويمي

يتكون هذا البعد من (9) فقرات، ويشير الجدول رقـم (8) إلـى المتوسـطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الفقرات مرتبة تنازليا.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات البعد التقويمي مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الالتزام
36	يقتصر أعضاء الهيئة التدريسية على أداة تقويمية واحدة في تقويم الطلاب	3.81	1.13	مرتفع
41	يتحلى أعضاء الهيئة التدريسية بالموضوعية المطلقة في تصحيح إجابـات الاختبارات	3.69	1.10	مرتفع
39	يعطي أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب العلامة التي يستحقونها بغض النظر عن طبيعة علاقته بهم.	3.64	1.08	متوسط
42	يستفيد أعضاء الهيئة التدريسية من عملية التقويم في صنع واتخاذ قـرارات جديدة.	3.59	1.12	متوسط
44	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أن يعكس التقويم جـدارة الطـلاب الحقيقية	3.58	1.12	متوسط
40	يوظف أعضاء الهيئة التدريسية الاختبارات في الحصول على تغذية راجعة تحسن ممارساتهم التدريسية.	3.54	1.13	متوسط
43	يقوم أعضاء الهيئة التدريسية نـشاطات الطـلاب العلميـة بأنفـسهم ولا يعتمدون على الآخرين (مثل قراءة البحوث والتقارير).	3.48	1.20	متوسط
38	يأخذ أعضاء الهيئة التدريسية عند تقويمهم الطلاب اهتمامات غير أكاديمية (مثل مركز الطالب الاجتماعي، وعرقه، وعلاقته الشخصية به)	3.40	1.25	متوسط
37	ينحاز أعضاء الهيئة التدريسية في تقويمهم إلى جنس على حساب الجـنس الآخر	3.38	1.24	متوسط

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمدى التزام أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنـة فـي المجـال التقـويمي تراوحت مابين (3.38-3.81)، وأن أعلى متوسط حـسابي (3.81) كـان للفقـرة " يقتصر أعضاء الهيئة التدريسية على أداة تقويمية واحدة (الإختبارات مثلاً) في تقـويم الطلاب" وأن أدنى متوسط حسابي (3.38) كان للفقرة " ينحاز أعضاء الهيئة التدريسية في تقويمهم إلى جنس على حساب الجنس الآخر.

خامسا: البعد الاجتماعي

يتكون هذا البعد من (6) فقرات، ويشير الجدول رقـم (9) إلـى المتوسـطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لهذه الفقرات مرتبة تنازليا.

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الالتزام
45	يبني أعضاء الهيئة التدريسية علاقة وطيـدة مـع المجتمع المحلي.	3.78	1.14	مرتفع
49	يحترم أعضاء الهيئة التدريـسية الطـلاب كـأفراد وتقدير أدوارهم.	3.78	1.13	مرتفع
47	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية مهارات التواصـل الاجتماعي في علاقاتهم بزملائهم.	3.72	1.07	مرتفع
46	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة لغايات تطوير المجتمع (كالمحاضرات، والندوات، والمنتديات).	3.58	1.15	متوسط
48	يشرف أعضاء الهيئـة التدريـسية علـى أنـشطة لامنهجية مبررة تربوياً (أي تحقق أهداف الجامعة)	3.52	1.15	متوسط
50	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية علـى اسـتمرار العلاقة بطلابهم بعد تخرجهم من الجامعة.	3.48	1.25	متوسط

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمدى التزام أعـضاء الهيئـة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة فـي المجـال الإجتمـاعي تراوحت مابين (3.48-3.78)، وأن أعلى متوسط حسابي (3.78) كان للفقرة " يبني أعضاء الهيئة التدريسية علاقة وطيدة مع المجتمع المحلي"، وأن أدنى متوسط حـسابي (3.48) كان للفقرة " يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على استمرار العلاقة بطلابهـم بعد تخرجهم من الجامعة".

2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقـديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة تعزى لكل من متغير النوع الإجتماعي ومتغير التخصص الأكـاديمي ومتغيـر الجامعة؟

للإجابة عن هذه السؤال تـم اسـتخدام المتوسـطات الحـسابية والإنحرافـات المعيارية، واستخدم اختبار (t) لمعرفة إن كانت هناك فروق في تقديرات أفراد العينـة تعزى لمتغير النوع الإجتماعي والتخصص الأكاديمي، والجدولان (10)،(11) يبينـان النتائج المرتبطة بهذا السؤال. كما استخدم تحليل التباين الأحادي لمعرفة إن كانت هناك فروق في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الجامعة، كما يبين الجدول (12).

جدول رقم (10)

نتائج اختبار (t) للإختلاف في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة باختلاف متغير النوع الإجتماعي

البعد	النوع الإجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	الدلالة
الشخصي	ذكور	3.80	0.72	2.51	0.01*
	اناث	3.67	0.85		
التدريسي	ذكور	3.46	0.67	1.98	0.05*
	اناث	3.36	0.77		
الإداري	ذكور	3.61	0.68	0.51	0.61
	اناث	3.58	0.77		
التقويمي	ذكور	3.58	0.61	2.24	0.03*
	اناث	3.47	0.72		
الاجتماعي	ذكور	3.63	0.81	1.77	0.08
	اناث	3.52	0.90		
الدرجة الكلية	ذكور	3.56	0.58	2.34	0.02*
	اناث	3.46	0.69		

* الفروق دالة عند مستوى 0.05 فاقل

يتضح من الجدول (10) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات عينة الدراسة لمدى التزام أعضاء الهيئـة التدريـسية فـي الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع الإجتماعي، وقد كانت الفروق لصالح الذكور حيث كان هناك فرق دال احصائيا للبعد الشخصي بقيمة بلغـت (2.51) عند مستوى دلالة (0.01)، فيما تظهر النتائج في الجدول أن هناك فرقـا دالا احصائيا للبعد التدريسي بقيمة بلغت (1.98) عند مستوى دلالـة (0.05)، وأظهـرت النتائج أن البعد الاداري لم يظهر فرقا دالا احصائيا عند مستوى دلالة (0.51)، وبقيمة بلغت (0.61) وبينت أن نتائج البعد التقويمي أظهرت فرقا دالا احصائيا حيـث بلغـت

القيمة(2.24) عند مستوى دلالة (0.03). وأخيرا، وبالنظر إلى نتائج الجدول يتبين أن البعد الاجتماعي لم يظهر فرقا دالا احصائيا عند مستوى دلالة (0.08)، وبقيمة بلغت (1.77)، ويلاحظ أنه على الدرجة الكلية كانت قيمة (t) دالة احصائيا حيث بلغت (2.34) عند مستوى دلالة (0.02).

جدول رقم (11)

نتائج اختبار (t) للإختلاف في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة باختلاف متغير التخصص الأكاديمي

البعد	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة
الشخصي	انساني	3.86	0.73	2.92	0.00*
	علمي	3.70	0.79		
التدريسي	انساني	3.55	0.65	3.89	0.00*
	علمي	3.36	0.73		
الإداري	انساني	3.64	0.71	1.28	0.20
	علمي	3.57	0.71		
التقويمي	انساني	3.61	0.61	2.17	0.03*
	علمي	3.51	0.67		
الإجتماعي	انساني	3.65	0.83	1.57	0.12
	علمي	3.56	0.84		
الدرجة الكلية	انساني	3.63	0.59	3.37	0.00*
	علمي	3.48	0.63		

* الفروق دالة عند مستوى 0.05 فاقل

يتضح من الجدول (11) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات عينة الدراسة لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيرالتخصص الأكاديمي، وقد كانت الفروق لصالح التخصصات الإنسانية. حيث كان هناك فرقا دالا احصائيا للبعد الشخصي بقيمة بلغت

(2.92) عند مستوى دلالة (0.00)، فيما تظهر النتائج في الجدول أن هناك فرقـا دالا احصائيا للبعد التدريسي بقيمة بلغت (3.89) عند مستوى دلالـة (0.00)، وبينـت أن نتائج البعد التقويمي أظهرت فرقا دالا احصائيا حيث بلغت القيمة (2.17) عند مستوى دلالة (0.03). وأخيرا، وبالنظر إلى نتائج الجدول بينت أن البعد الاجتماعي لم يظهـر فرقا دالا احصائيا عند مستوى دلالة (0.12)، وبقيمة بلغت (1.57)، ويلاحظ أنه على الدرجة الكلية كانت قيمة (t) دالة احصائيا حيث بلغت (3.37) عنـد مـستوى دلالـة (0.00).

جدول رقم (12)

نتائج تحليل التباين للاختلاف في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة باختلاف متغير الجامعة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	" ف"	الدلالة
البعد الشخصي	بين المجموعات	1.17	3	0.39	0.65	0.58
	داخل المجموعات	531.92	891	0.60		
	المجموع	533.09	894			
البعد التدريسي	بين المجموعات	0.74	3	0.25	0.49	0.69
	داخل المجموعات	449.67	891	0.50		
	المجموع	450.41	894			
البعد الاداري	بين المجموعات	2.12	3	0.71	1.37	0.25
	داخل المجموعات	457.26	888	0.51		
	المجموع	459.39	891			
البعد التقويمي	بين المجموعات	0.98	3	0.33	0.78	0.51
	داخل المجموعات	369.78	879	0.42		
	المجموع	370.77	882			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	1.69	3	0.56	0.79	0.50
	داخل المجموعات	619.45	873	0.71		
	المجموع	621.14	876			

يتضح من الجدول (12) أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) فـي تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصـة بأخلاقيات المهنة في الأبعاد كافة (البعد الشخصي والتدريـسي والاداري والتقـويمي والاجتماعي) تعزى لمتغير الجامعة، حيث تبين أن البعد الاداري كان الأعلى من خلال قيمة (ف)، حيث بلغت القيمة المحسوبة له (1.37) بدلالة (0.25) وهوغير دال عنـد مستوى احتمالي ($\alpha \geq 0.05$) ، وجاء في المرتبة الثانية من حيث قيمـة (ف) البعـد الاجتماعي بقيمة (0.79) بدلالة (0.05) وهـو غيـر دال عنـد مـستوى احتمـالي ($\alpha \geq 0.05$)، وفي المرتبة الثالثة البعد التقويمي بقيمة (0.78) بدلالة (0.51) وهـو غير دال عند مستوى احتمالي ($\alpha \geq 0.05$)، وحصل البعد الشخصي علـى المرتبـة الرابعة بقيمة (0.65) بدلالة (0.58) وهو غير دال عند مستوى احتمالي($\alpha \geq 0.05$).

وأخيرا، في المرتبة الخامسة البعد التدريسي بقيمة (0.49) بدلالة (0.69) وهو غير دال عند مستوى احتمالي($\alpha \geq 0.05$).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، التي هـدفت إلى التعرف إلى مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنيـة الخاصـة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب، كما يشتمل على تقديم جملة من التوصـيات المقترحة في ضوء تلكم النتائج.

1.5 مناقشة النتائج:

وفيما يلي مناقشة النتائج وتفسيرها

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: مامدى التزام أعضاء الهيئة التدريـسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بلغ (3.53) أي أنه جاء بدرجة متوسـطة، وجـاء البعـد الشخصي في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.76) أي أنه جاء بدرجـة مرتفعة، أما الأبعاد: الإداري والإجتماعي والتقويمي والتدريسي فقد جـاءت بـدرجات متوسطة إذ بلغت متوسطاتها على الترتيب: (3.60 ، 3.59 ، 3.54 ، 3.43)

ويمكن أن يعزى المستوى المرتفع للبعد الشخصي إلى التزام أعـضاء الهيئـة التدريسية بلغة اجتماعية لبقة يتواصلون مـن خلالهـا مـع بعـضهم بعـضا ومـع الطلاب، وإلى أن الجامعات بطبيعتها بيئات أكاديمية واجتماعية تتطلب تحلي أعـضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنية على المستوى الشخصي، فهذا مما يعزز مكانة عضو الهيئة التدريسية في الجامعة، ويدعم استقراره المهني فيها، فقد بات مـن المؤكـد أن النمو المهني لعضو هيئة التدريس منوط بنموه الشخصي، وعلى هذا فـإن الكفايـات الشخصية القائمة على حسن التواصل مع الآخرين أصبحت جزءا ضروريا دالا علـى

كفاية عضو هيئة التدريس المهنية. أما المستوى المتوسط للبعـد الإداري فـيمكن أن يعزى إلى طبيعة مهنة عضو هيئة التدريس. فهو أكاديمي بالدرجة الأولـى، وتملكـه لأخلاقيات مهنية على المستوى الإداري ربما لايعد أولوية بالنسبة له، عدا ذلـك فـإن الكثير من أعضاء الهيئة التدريسية قد لايعون كنه الإدارة ولا يدركون مضامينها إذ لم يدرسونها في مراحل تعليمهم، ويكون هاجسهم امداد الطلاب بكفايات معرفية من غير تفكير في الآلية التي ينظمون من خلالها جهودهم، ولا شك أن أمرا كهذا يعني عـدم امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية القدر المطلوب من الكفايات الإدارية. أما مجئ البعـد الإجتماعي بدرجة متوسطة فربما يعزى إلى قصور التواصل الإجتماعي بين أعـضاء الهيئة التدريسية والطلاب بعد التخرج. وكذلك جاء البعد التقويمي بدرجـة متوسـطة، وهذا قد يعزى إلى جملة من الأسباب أهمها اقتصار أعضاء الهيئة التدريسية على أداة واحدة في تقويم الطلاب وعادة ماتكون الإختبارات، ومن ثم حكم الطلاب على أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء نتائج هذه الأداة التقويمية، ولو تنوعت الأدوات التي يأخـذ بها في تقويم الطلاب، فشملت الملاحظة والمقابلات والتقارير وغيرها، لاختلفت ربما تقديرات الطلاب. كما أن هناك احتمالا لأن يتحيز بعض أعضاء الهيئة التدريسية فـي التقدير النهائي للطالب(لسبب أو لآخر) وهذا يضعف فرصة تملـك أعـضاء الهيئـة التدريسية أخلاقيات مهنية على المستوى التقويمي. أخيرا جاء البعد التدريسي بدرجـة متوسطة كذلك، وقد يكون السبب في تقديرات الطلاب لأعضاء الهيئة التدريسية بهـذه الدرجة إلى اعتماد أعضاء الهيئة التدريسية على المحاضرة أسلوبا وحيـدا فـي نقـل المعرفة، فمن المعروف أن الجامعات كلها في الأردن تستخدم هـذا الأسـلوب الـذي يؤدي إلى أن يفرض عضو الهيئة التدريسية رأيه بكل صرامة وعدم إفساح المجـال أمام الطلاب ليعبروا بصراحة وحرية عما يجول في أذهانهم من أفكار وآراء، كمـا يمكن القول إن الكثير من أعضاء الهيئة التدريسية قد اعتاد علـى اسـتخدام خطـط المساقات نفسها منذ سنوات من غير مراعاة للمستجدات المعرفية التى ربما تطرأ على المعرفة التي يقوم بتقديمها إلى الطلاب، ولعل غياب التفكير الناقد سبب وجيه يمكـن

إيراده في هذا الصدد، فالأصل في الجامعات أن تكون بيئات صالحة يترعرع فيها التفكير الناقد، ويمارس أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب معا روح هذا التفكير لأنه هو المعني بإعداد الطالب المؤهل تأهيلا حسنا في سوق العمل التنافسية التي يشهدها العالم اليوم. وعلى وجه العموم فقد ظهرت الأخلاقيات المهنية عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة عينة الدراسة متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (رضوان، 1994) التي بحثت في مدى التزام المشرفين بأخلاقيات مهنة التعليم وخرجت إلى القول إن المشرفين لايراعون في ممارساتهم الأخلاقيات المهنية، كما تتفق مع دراسة (حيدر، 2000) التي أشارت إلى أن المعلمين يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم بدرجة متوسطة. ومع دراسة فريدمان وزميلاتها (Friedman et al 2005), التي بحثت في إدراكات طلاب الجامعات لأخلاقيات أعضاء الهيئة التدريسية، وخلصت إلى القول أن أعضاء الهيئة التدريسية لايلتزمون إلى درجة عالية بأخلاقيات المهنة.

واختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة (سليمان، 1985) التي أشارت إلى أن المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم ومع دراسة (اسماعيل، 2000) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية ملتزمون إلى درجة كبيرة بأخلاقيات مهنة التعليم، ومع دراسة (المزروعي، 2003) التي أشارت إلى أن مديرى المدارس الثانوية ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم، ومع دراسة كلاندر(Callander,1979) التي أشارت إلى أن مديرى قطاع التعليم الخاص يفتقرون تماما إلى تشريع أخلاقي يستندون إليه في ممارساتهم .

وبنظرة فاحصة إلى فقرات كل بعد من الأبعاد الخمسة، نجد في البعد الشخصي أن فقرة "يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية لغة اجتماعية مقبولة في التواصل مع الطلاب" قد سجلت أعلى متوسط حسابي (4.13) وقد يعزى هذا إلى طبيعة الحياة الجامعية التي تتطلب توظيف مثل هذه اللغة، فالطلاب في مرحلة عمرية لايتقبلون فيها

لغة تواصل أخرى، ويمكن القول أن الطلاب أفراد العينة جميعهم في السنة الدراسـية الرابعة، الأمر الذي يعني أنهم تعرضوا إلى مواقف كثيرة تتطلب تواصلا اجتماعيا مع أعضاء الهيئة التدريسية الذين بدورهم سيخاطبون الطلاب بلغة مقبولة، كما سجلت فقرة "يعامل أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب بنزاهة " أدنى متوسط حسابي (3.64)، وربما يعود هذا إلى اقتران مفهوم "النزاهة" في أذهان الطلاب عينة الدراسة بتحيز عضو هيئة التدريس إلى نوع اجتماعي على حساب النوع الآخر، وربما تكون العلامات النهائيـة التي حصلها الطلاب في مساقات درسها أعضاء هيئة التدريس متدنية، مما حدا بهم إلى تقدير معاملة الأعضاء للطلاب تقديرا غير عال. أما في البعد التدريسي، فقـد سـجلت فقرة " يوصل أعضاء الهيئة التدريسية المعلومات بلغة تخلو من الإبتـذال والتكلـف " بمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وقد يعزى هذا إلى حرص أعضاء الهيئة التدريسية على جعل المساقات التي يدرسونها سهلة مستساغة عند الطلاب، الأمر الذي يعنـي أهميـة توظيف لغة واضحة لاتستعصي على الطلاب. وسجلت فقرة " يعرض أعضاء الهيئـة التدريسية المادة العلمية بصورة غير مقبولة تعزز رأيهم فقط " أدنى متوسـط حـسابي (3.34)، ورغم أن هذه الفقرة سلبية إلا أن تقديرها يشير إلى أن من أعـضاء الهيئـة التدريسية من يفرض رأيه العلمي بصورة غير مقبولة، ولعل السبب في هذا يعود إلـى أن بعض أعضاء الهيئة التدريسية لايزالون ينظرون إلى المعرفة على أنها ثابتة مطلقة وليست متغيرة نسبية، وأن عدم اكتراث أعضاء الهيئة التدريسية بتنمية التفكير الناقـد وعدم إدراكهم لأهميته يجعلهم يفرضون آراءهم العلمية بصورة مطلقة غير مقبولة، وقد يكون زخم الخطط الدلراسية بالمفردات سببا في هذا الأمر، اذ يعمل أعـضاء الهيئـة التدريسية على تغطية هذه المفردات وعدم التأخر فيها، لذا لايفـسحون المجـال أمـام الطلاب للحوار والمناقشة. ومن هنا يفهم لماذا يرى الطلاب أعضاء الهيئة التدريـسية يقدمون المعرفة تعزز رأيهم من غير حوار أو نقاش حولها.

وسجلت فقرة " يحدد أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق وآليـة توزيعهـا على الفصل الدراسي" أعلى متوسط حسابي (3.91) في البعد الإداري، ولعل الـسبب

في هذا يعود إلى أن كل عضو ملزم بتوزيع مفردات المساق(الخطة) كجزء من عمله بداية كل فصل دراسي، وسيؤثر عدم توزيعه الخطة في تقويمه النهائي، وربما تعرض للمساءلة. وسجلت الفقرة السلبية "يهدر أعضاء الهيئة التدريسية وقت المحاضرة في أشياء لاصلة لها بموضوع المحاضرة" أدنى متوسط (3.35)، ويشير هذا إلى أن بعض أعضاء الهيئة التدريسية لايوظفون وقت المحاضرة توظيفا أكاديميا محضا. وقد يكون السبب في هذا عدم تمكنهم من المبحث المعرفي الذي يدرسونه أو عدم اطلاعهم على المستجدات المعرفية التي تطرأ على حقولهم التى تخصصوا فيها، أو قد يكون إلى كثرة تكرارهم للمعلومات التي يوردونها في المحاضرات فصلا تلو فصل .

وفي البعد التقويمي جاءت فقرة " يقتصر أعضاء الهيئة التدريسية على أداة تقويمية واحدة في تقويم الطلاب " بمتوسط حسابي (3.81)، وهذا يشير إلى سيطرة الإختبارات كأداة تقويمية يلوذ بها أعضاء الهيئة التدريسية في تقويم الطلاب، وقد يكون السبب في هذا إلى اعتماد الاختبارات كأداة لتقويم الطلاب أصبح عرفا جامعيا متبعا، بل إنها جزء من ثقافة الجامعات، وعلى هذا لم يعتد أعضاء الهيئة التدريسية توظيف أدوات تقويمية أخرى كالملاحظة والمقابلة والتقارير. أما أدنى متوسط حسابي (3.38) فقد سجلته فقرة " ينحاز أعضاء الهيئة التدريسية إلى جنس على حساب جنس آخر"، وفي هذا إشارة إلى تحيز بعض أعضاء الهيئة التدريسية إلى نوع اجتماعي على حساب النوع الآخر، أي أن ثمة اهتمامات جذرية يتم مراعاتها، وهذا يمكن تفسيره بتباين أعضاء الهيئة التدريسية من حيث نوعهم الاجتماعي سواء انحازوا للنوع الاجتماعي نفسه أو للآخر.

أخيرا سجلت فقرة " يبني أعضاء الهيئة التدريسية علاقة وطيدة مع المجتمع المحلي" أعلى متوسط حسابي (3.78) في البعد الاجتماعي، وقد يعزى هذا إلى أن الجامعات الخاصة تتبنى في فلسفتها خدمة المجتمع المحلي وتحرص على التواصل مع قطاعات المجتمع تحقيقا لأهدافها وتجسيدا لرسالتها الي تنشدها، الأمر الذي يدفعها إلى حث أعضاء الهيئة التدريسية فيها على بناء علاقات وطيدة مع المجتمع المحلي.

وسجلت فقرة " يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على استمرار العلاقة بـ الطلاب بعـد تخرجهم من الجامعة " أدنى متوسط حسابي (3.48)، وقد يكون السبب في هذا افتقـار الجامعات إلى نواد تجمع الطلاب بعد تخرجهم وتحفزهم على التواصل مـع أعـضاء الهيئة التدريسية، كما أن اقتصار برامج الجامعات الخاصة على درجة البكالوريس يحد إلى درجة كبيرة من تواصل أعضاء الهيئة التدريسية مع الطـلاب الخـريجين، إذ إن برامج الدراسات العليا تعد فرصة سانحة يلتقون من خلالها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق دالة احـصائيا عنـد مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات الطـلاب لمـدى التـزام أعـضاء الهيئـة التدريسية بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع الإجتماعي والتخـصص الأكـاديمي والجامعة ؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصـة بأخلاقيات المهنة ماعدا في البعـدين الاجتمـاعي والاداري، تعـزى لمتغيـر النـوع الاجتماعي لصالح الذكور أي أن الطلاب الذكور يرون أن أعضاء الهيئـة التدريـسية ملتزمون بأخلاقيات المهنة أكثر مما يرى الإناث، وقد يعزى هـذا إلـى أن الطـلاب الذكور ربما يكونون على مساس أكبربأعضاء الهيئة التدريسية ويكون التواصل بيـنهم أعلى من تواصل الإناث بحكم قيم المجتمع الأردني وأعرافه وتقاليده، الأمر الذي جعل الطلاب الذكور يعطون تقديرات أعلى لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيـات المهنة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فريدمان وزميلاتهـا (Friedman, et al, 2005) التي أشارت إلى أن هناك فرقا دالا في إدراكات الطلاب لأخلاقيات أعـضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (سليمان، 1985)، و(رضوان، 1994)، و(اسماعيل، 2000)، و (عبويني، 1997)، و (غباشنة، 1999)، و (حيدر، 2000)، و(نزال، 2001)، و(المزروعـي، 2003)

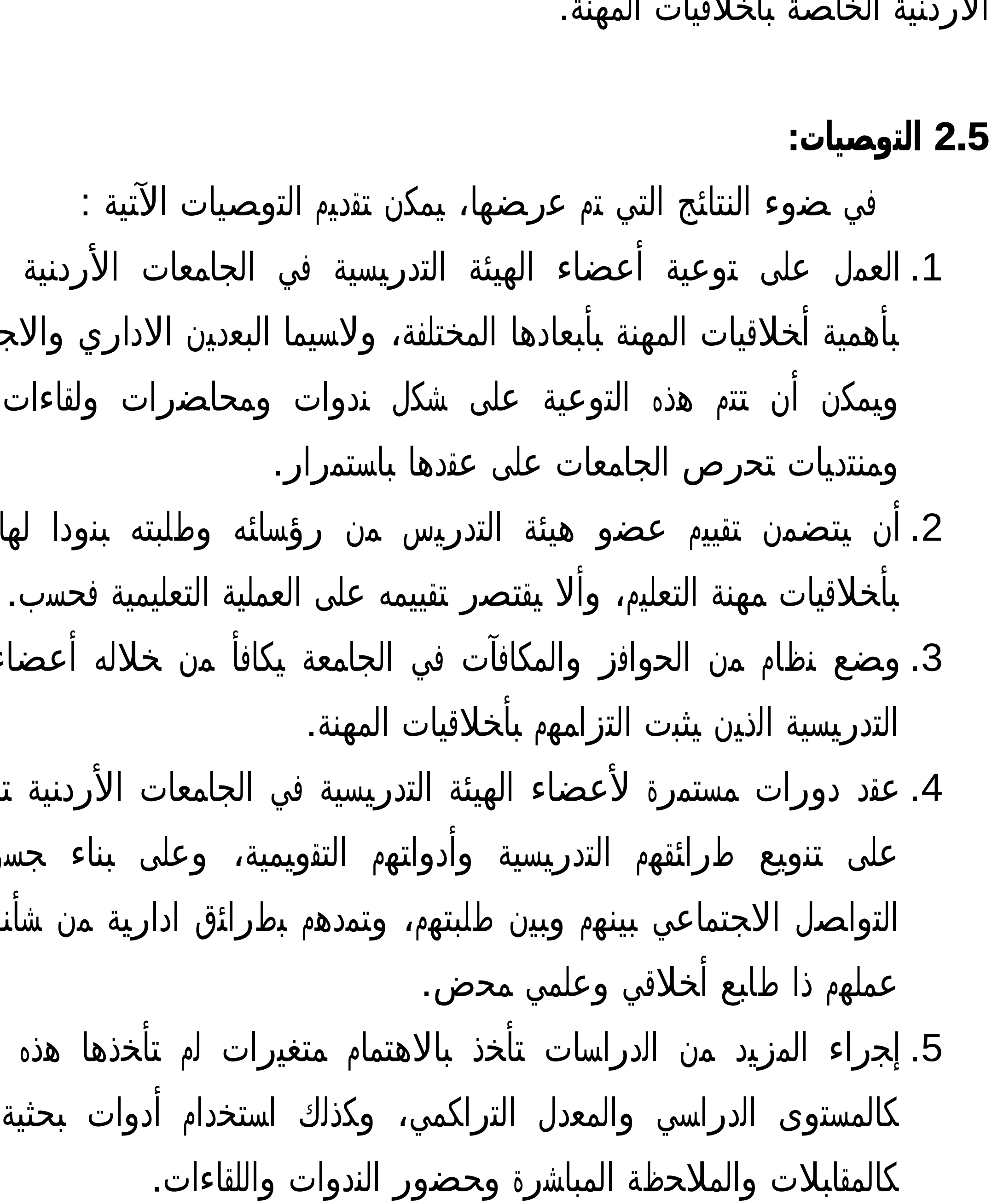
التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا لالتزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي .

أما عدم وجود فروق ذات دلالة في البعدين الاجتماعي والاداري تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، فقد يعود سببه إلى أن التواصل الاجتماعي بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية محصور في مسائل أكاديمية وحسب، ولا تتعداها لتأخذ شكلا آخر من التواصل سواء أكان داخل الجامعة أم خارجها، ثم إن الطلاب غير معنيين بكفايات أعضاء الهيئة التدريسية الادارية ولا يلتفتون إليها.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة ماعدا البعدين الاجتماعي والاداري، تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الإنسانية أي أن الطلاب من التخصصات الإنسانية يرون أن أعضاء الهيئة التدريسية ملتزمون بأخلاقيات المهنة أكثر مما يرى الطلاب من التخصصات العلمية، ويمكن أن يعزى هذا إلى طبيعة التخصصات الإنسانية الي تسمح بتواصل أكبر بين أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب ومن ثم الإقتراب أكثر منهم، إذ تتضمن المساقات الإنسانية قضايا على مساس بواقع الطلاب وحياتهم ومجتمعهم بشكل يفوق ماهو ماثل في المساقات العلمية التي تتسم عادة بشئ من الصرامة والصعوبة والجمود، وهذا الأمر يوفر فرص تواصل كبيرة بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية في التخصصات الإنسانية .

غير أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية $(0.05 \geq \alpha)$ في تقديرات الطلاب لمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة (وفي الأبعاد كافة) تعزى لمتغير الجامعة، وربما يعود السبب في هذا إلى التشابه الكبير في الجامعات الأربع (الزيتونة، والاسراء، والبتراء، والعلوم التطبيقية) من حيث أنماط الإدارة فيها، ومن حيث معايير انتقاء أعضاء الهيئة التدريسية وقبول الطلاب، أي تشابهها في سياساتها العامة. ويمكن القول في هذا الصدد إن أفراد العينة متجانسون من

حيث خصائصهم النمائية والاجتماعية والاقتصادية، فلا غرابة أن متغير الجامعة لم يكن له دور في اختلاف تقديرات مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة.



2.5 التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم عرضها، يمكن تقديم التوصيات الآتية :

1. العمل على توعية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأهمية أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة، ولاسيما البعدين الاداري والاجتماعي، ويمكن أن تتم هذه التوعية على شكل ندوات ومحاضرات ولقاءات دورية ومنتديات تحرص الجامعات على عقدها باستمرار.
2. أن يتضمن تقييم عضو هيئة التدريس من رؤسائه وطلبته بنودا لها علاقة بأخلاقيات مهنة التعليم، وألا يقتصر تقييمه على العملية التعليمية فحسب.
3. وضع نظام من الحوافز والمكافآت في الجامعة يكافأ من خلاله أعضاء الهيئة التدريسية الذين يثبت التزامهم بأخلاقيات المهنة.
4. عقد دورات مستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تساعدهم على تنويع طرائقهم التدريسية وأدواتهم التقويمية، وعلى بناء جسور من التواصل الاجتماعي بينهم وبين طلبتهم، وتمدهم بطرائق ادارية من شأنها جعل عملهم ذا طابع أخلاقي وعلمي محض.
5. إجراء المزيد من الدراسات تأخذ بالاهتمام متغيرات لم تأخذها هذه الدراسة كالمستوى الدراسي والمعدل التراكمي، وكذلك استخدام أدوات بحثية أخرى كالمقابلات والملاحظة المباشرة وحضور الندوات واللقاءات.

المراجع.

أ. المراجع العربية:

الأحمد، عدنان، حرب، ماجد (2006)، رأس المال الاجتماعي: نحو خطاب أخلاقي في المدرسة، **مجلة الزيتونة للدراسات**، مجلد4،ع1 ص116-125.

التل، أحمد يوسف(1998) **التعليم العالي في الأردن**، منشورات لجنة تاريخ الأردن، الكتاب 57، بواسطة المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسات آل البيت.

اسماعيل، محمد صبحي (2000)، **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظرالطلاب**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن .

الجراح، مصباح رشي(1996) ، **أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلاب وموظفي كلية الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها**، رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

حيدر، نادية حاشد (2000)، **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلاب**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن.

رزنيك، ديفيد (2005)، **أخلاقيات العلم**، سلسلة عالم المعرفة، ع316، الكويت.

رضوان، أحمد محمود (1994)، **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديرى المدارس والمعلمين في محافظات الشمال**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الزيدي، مفيد (2000)، **التعليم العالي ومشكلات البحث العلمي**، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، 16- 18 أيار.

سليمان، عدنان عبدا (1985)، **أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث منطقة اربد بهذه الأخلاقيات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن .

الشرقاوي، معزوز عمر (1998)، **أسس وأخلاقيات التعليم في ضوء أهداف التربية الإسلامية**، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، اربد، الأردن .

الشيخلي، عبد القادر (2000)، **أخلاقيات الأستاذ الجامعي**، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، 16 – 18 أيار.

عالية، محمد (2000)، **دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي**، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، 16– 18 أيار.

عبد الحميد ، رشيد، الحياري، محمود (1985)، **أخلاقيات المهنة**، ط2، عمان، دار الفكر.

عبوينى، عماد احمد (1997)، **أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الغالبي، طاهر، العامري، صالح (2005)، **المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال**، عمان ، دار وائل للنشر.

غباشنة، خالد على (1999)، **مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفيهم ومديريهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

غيث، عبد السلام (2000)، **معايير الإعتماد العام والخاص في الجامعات الأردنية الخاصة،** ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح ، جامعة الزرقاء الأهلية، 16- 18 أيار.

القريوتي، محمد قاسم (2003)، **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة،** ط3 ، عمان، دار الشروق للنشر.

مرعي، توفيق، أحمد، بلقيس (1986)، **أخلاقيات مهنة التعليم،** ط1، سلطنة عمان.

المزروعي، خميس محمد(2003)، **مدى التزام مديرى المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرالهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان،** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

المصري، محمد عبد الغني (1986)، **أخلاقيات المهنة،** ط1، الأردن، مكتبة الرسالة.

نجم، عبود نجم (2005)، **أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال،** الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

نزال، مزهر محمد (2001)، **أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين في فلسطين،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

الهواش، أبو بكر محمد (2005)، نحو ميثاق أخلاقي لمهنة المعلومات في الوطن العربي، **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية،** مجلد 2، ع1، ص 192.

وزارة التربية والتعليم (2006)، **مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا،** 16- 18، أيار، عمان .

ياغي، محمد عبد الفتاح (1991)، قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر المسلكية المحظورة على الموظف العام: **دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الادارية، الرياض،** مجلد3 ،ع2، ص241- 279.

ب . **المراجع الأجنبية:**

AAUP (1994) Faculty Ethics.Available online :
www.academicsenate.cc.ca.us/Publications

A rends, R., Winitzky, N., Tannenbaum.M. (2001). **Exploring Teaching**, 2(nd) ed. McGraw Hill.

Bobby, Bain. (1979) . **A study of Texas Teachers Fulfillment of the Educators Code of Ethics**. Unpublished Doctoral Dissertation, North Texas University.

Callander, Bruce David. (1979**). Ethical B eliefs of State Directors of Special Education.** Unpublished Doctoral Dissertation, the University of Alabama .

Code of Professional Ethic and Responsibility (1992). Simon Fraser University, Canada, October.

Campbell ,E.(2000) Professional Ethics of Teaching: Towards the Development of a Code of Practice. **Cambridge Journal of Education**,Vol 30N(2)pp:13-32

Corey,G., Gallanan , P.(2003). **Issues and Ethics in the Helping Professions**, 6(th) ed. Pacific Grove, CA.

Daft. Richard L., (2001) "**Organization Theory And Design** "7 ed . South-Western College, United State.

De Russy , C.(2003) "Professional ethics begin on the college campus " **Choronicle of Higher Education** , Vol . 50, pp.B20.

Donaldson, T. (1986) .**Issues In Moral Philosophy**, NY: McGraw-Hill, Inc.

Edward, Spence (2005**). Advertising Ethic's Pearson Education**, Inc, U.S.A.

Ferrell, O.,Fraedrich,J. ,and Ferrell.(2005).**Business Ethics**, Houghton Mifflin, Boston.

Friedman,H., Fogel,J.,Friedman,L.(2005).**Student Perceptions of The Ethics of Professors**. EJBO,Vol 10.N(2)pp:10-14.

Hansen, D.T. (1998) The moral is in the practice, **Teaching and Teacher Education** , Vol. 14 N(6) ,pp.643- 655 .

Kirby , Peggy C. & Paradise , Louis V . (1990). **The Ethical Reasoning of School Administrator** : The Principal, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Boston , MA,April 16 -20, 1990) Office of Educational Research Center (ERIC).

Kuther , T.L.(2003) " College student views :A profile of the ethical professor " **,College Teaching** , Vol . 52,pp 153-160.

Mckerrow, Kelly. (1997). Ethical Administration: An Oxymoron **Journal of School Leader ship** 7 (1-6) March.pp 210 – 225.

National Education Association (NEA).(2002). **Status of the American Public School Teacher**.Washington, DC.

Price, David. W. (1997). Ethical Dilemmas in Administrative Practice**, Adult Learning**. 9 (1) pp14-17.

Krientner,(2002).**Organizational Behavior**, McGraw-hill Publishing Co,London,pp21-22

Robie ,C, & Kidwell Jr, R.E.(2003) "The ethical professor and the undergraduate student : Perceptions of moral behavior among business faculty " **Academy of Management Proceedings** , pp 1-2.

Spess , Larry Gene . (1976). **Ethical Behavior : astudy of Decriptive and Prescriptive beliefs of Ohio Education Association Members** . Unpublished Doctoral Dissertation , West Virginia University.

Winch,C., Gingell, J.(1999). **Key Concepts the Philosophy of Education. Routledge**. London.

ملحق (أ)

الأداة بصورتها الأولية

بسم ا   الرحمن الرحيم

استبانة تحكيم

بعنوان:

"مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب"

الدكتور المحكم :................................ المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى معرفة (مدى التزام أعضاء الهيئة التدريـسية فـي الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرالطلاب). وذلك اسـتكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية –جامعة مؤتة-.

ولتحقيق هذا الغرض تعرض الباحثة إليكم استبانة تتكون من (50) فقرة موزعـة على خمسة أبعاد ، ولكونكم تمتلكون القدرة والمعرفة، فإن الباحثة تضع بين أيديكم هذه الفقرات في صورتها الأولية راجية منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحديد رأيكم فيها مـن حيث:

(1) مدى وضوح الفقرة

(2) ملاحظة الدقة و السلامة اللغوية لكل فقرة .

(3) مدى انتماء كل فقرة للبعد المدرجة حوله .

(4) اقتراح ما ترونه مناسباً .

هذا وسيكون لآرائكم و توجيهاتكم الأثر الفعال في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة

شاكرة لكم تعاونكم مع وافر احترامي و تقديري

الباحثة

رناد عدنان قاسم

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
	البعد الشخصي							
1	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية لغة اجتماعية لبقة في التواصل مع الآخرين							
2	يعامل أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب بنزاهة وثقة							
3	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية التحيز العنصري أو الإيذاء الجسدي أو النفسي للطلاب							
4	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية خصوصية الآخرين							
5	يتحرى أعضاء الهيئة التدريسية الدقة والموضوعية في ما ينشرون من أبحاث ومقالات وكتب							
6	يعمل أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير الكفايات العلمية وتنميتها							
7	يمارس أعضاء الهيئة التدريسية النزاهة الفكرية							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
	البعد التدريسي							
8	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية التنويع في طرائق التدريس							
9	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية الفروق الفردية بين الطلاب ويقدرونها							
10	يفسح أعضاء الهيئة التدريسية أمام الطلاب المجال ليعبروا عن آرائهم ومعتقداتهم دون تحفظ							
11	يوجه أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب إلى شتى مصادر المعرفة							
12	يجعل أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة التي تقدم للطلاب محصورة في مرجع واحد فقط							
13	يعزز أعضاء الهيئة التدريسية عند الطلاب قيماً إيجابية كالمسؤولية والحوار الهادف والنقدالبناء							
14	يفرض أعضاء الهيئة التدريسية رأيهم بكل صرامة							
15	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية المادة العلمية بصورة مضللة تعزز رأيهم فقط							
16	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة مطلقة غير قابلة للتغيير							
17	يستمع أعضاء الهيئة التدريسية إلى آراء الطلاب حتى النهاية دون تحيز لأحد							
18	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية في تدريسهم حاجات الطلاب واهتماماتهم واتجاهاتهم							

19	يوصل أعضاء الهيئة التدريسية المعلومات بلغة تخلو من الابتذال والتكلف							
20	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أخذ آراء الطلاب حول المادة التدريسية لتطويرها							
21	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية وتزويد الطلاب بنتائجها							
22	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على تحديد المادة التعليمية بدلالة الأهداف							
23	يحفز أعضاء الهيئة التدريسية التفكير الناقد لدى الطلاب							
24	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية تشريب (Indoctrination) الطلاب بمبادئ عن غير قناعة							
25	يغير أعضاء الهيئة التدريسية من خططهم التدريسية وفق المستجدات المعرفية							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
	البعد الإداري							
26	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بمواعيد المحاضرات على نحو دقيق							
27	يحدد أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق وآلية توزيعها على الفصل الدراسي							
28	يهدر أعضاء الهيئة التدريسية وقت المحاضرة في أشياء لا صلة لها بموضوع المحاضرة							
29	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية محاضراتهم مستخدمين مصادر تعليمية تستثمر الوقت والجهد							
30	يسيطر أعضاء الهيئة التدريسية على المواقف الحرجة بصورة لبقة							
31	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بإنهاء المساق وفق الخطة الدراسية التي وزعت بداية الفصل							
32	يوزع أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق على عدد المحاضرات بصورة عادلة							
33	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بقوانين المؤسسة ويحترمون قراراتها							

34	يمـــارس أعـــضاء الهيئـــة التدريـسية غطـاءاً ديموقراطيـاً في التعامل مع الطلاب							
35	يصمم أعضاء الهيئة التدريسية بيئــات صــفية تــسمح بتبــادل الأفكار							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
	البعد التقويمي							
36	يقتصر أعضاء الهيئة التدريسية على أداة تقويمية واحدة (الاختبارات مثلاً) في تقويم الطلاب							
37	ينحاز أعضاء الهيئة التدريسية في تقويمهم إلى جنس على حساب جنس آخر							
38	يأخذ أعضاء الهيئة التدريسية عند تقويمهم الطلاب اهتمامات غير أكاديمية (مثل مركز الطالب الاجتماعي، وعرقه، وعلاقته الشخصية به)							
39	يعطي أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب العلامة التي يستحقونها بغض النظر عن طبيعة علاقته بهم.							
40	يوظف أعضاء الهيئة التدريسية الاختبارات في الحصول على تغذية راجعة تحسن ممارساتهم التدريسية.							
41	يتحلى أعضاء الهيئة التدريسية بالموضوعية المطلقة في تصحيح إجابات الاختبارات							
42	يستفيد أعضاء الهيئة التدريسية من عملية التقويم في صنع واتخاذ قرارات جديدة.							

43	يقوّم أعضاء الهيئة التدريسية نشاطات الطلاب العلمية بأنفسهم ولا يعتمدون على الآخرين (مثل قراءة البحوث والتقارير).							
44	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أن يعكس التقويم جدارة الطلاب الحقيقية							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
	البعد الاجتماعي							
45	يبني أعضاء الهيئة التدريسية علاقة وطيدة مع المجتمع المحلي.							
46	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة لغايات تطوير المجتمع (كالمحاضرات، والندوات، والمنتديات).							
47	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية مهارات التواصل الاجتماعي في علاقاتهم بزملائهم.							
48	يشرف أعضاء الهيئة التدريسية على أنشطة لامنهجية مبررة تربوياً (أي تحقق أهداف الجامعة)							
49	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب كأفراد وتقدير أدوارهم.							
50	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على استمرار العلاقة بطلابهم بعد تخرجهم من الجامعة.							

ملحق (ب)

الأداة بصورتها النهائية

بسم ا   الرحمن الرحيم

اخي الطالب/ الطالبة

تحية طيبة وبعد،

فتقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى معرفة (مدى التزام أعضاء الهيئة التدريـسية فـي الجامعات الأردنية الخاصة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب). وذلك اسـتكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية – جامعة مؤتة - .

ولتحقيق هذا الغرض تعرض الباحثة إليكم استبانة تتكون من (50) فقرة موزعـة على خمسة أبعاد، أرجو من حضرتكم أن تتكرموا بالإجابة على فقرات هذه الإسـتبانة علما بأن إجاباتكم ستكون في غاية من السرية ولأغراض البحث العلمي.

أرجو وضع إشارة (x) في المكان المناسب

النوع الإجتماعي : ☐ ذكر ☐ أنثى

التخصص الأكاديمي: ☐ إنساني ☐ علمي

الجامعة: ☐ الزيتونة ☐ الإسراء

☐ البتراء ☐ العلوم التطبيقية

شاكرة لكم تعاونكم مع وافر إحترامي و تقديري

الباحثة

رناد عدنان قاسم

الرقم	الفقرات	دائما 5	غالبا 4	أحيانا 3	نادرا 2	أبدا 1
البعد الشخصي						
.1	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية لغة اجتماعية مقبولة في التواصل مع الطلاب					
.2	يعامل أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب بنزاهة					
.3	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية التحيز العنصري يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية الإيذاء النفسي للطلاب					
.4	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية خصوصية الآخرين					
.5	يتحرى أعضاء الهيئة التدريسية الدقة والموضوعية في ما ينشرون من بحوث ومقالات وكتب					
.6	يعمل أعضاء الهيئة التدريسية على تطويرمهارات التفكير العلمي عند الطلاب					
.7	يمارس أعضاء الهيئة التدريسية مهامهم بأمانة علمية					
البعد التدريسي						
.8	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية التنويع في طرائق التدريس					
.9	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية الفروق الفردية بين الطلاب					
.10	يفسح أعضاء الهيئة التدريسية أمام الطلاب المجال ليعبروا عن آرائهم ومعتقداتهم دون تحفظ					
.11	يوجه أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب نحو استخدام مصادر متنوعة للمعرفة					
.12	يجعل أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة التي تقدم للطلاب محصورة في مرجع واحد فقط					
.13	يعزز أعضاء الهيئة التدريسية عند الطلاب قيماً إيجابية كالمسؤولية والحوار الهادف والنقد البناء					
.14	يفرض أعضاء الهيئة التدريسية رأيهم بكل صرامة					
.15	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية المادة العلمية بصورة غير مقبولة تعزز رأيهم فقط					

.16	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة مطلقة غير قابلة للتغيير					
.17	يستمع أعضاء الهيئة التدريسية إلى آراء الطلاب حتى النهاية دون تحيز لأحد					
.18	يراعي أعضاء الهيئة التدريسية في تدريسهم اهتمامات الطلاب					
.19	يوصل أعضاء الهيئة التدريسية المعلومات بلغة تخلو من الابتذال والتكلف					
.20	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أخذ آراء الطلاب حول المادة التدريسية لتطويرها					
.21	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية وتزويد الطلاب بنتائجها					
.22	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على تحديد المادة التعليمية بدلالة الأهداف					
.23	يحفز أعضاء الهيئة التدريسية التفكير الناقد لدى الطلاب					
.24	يتجنب أعضاء الهيئة التدريسية تشريب (Indoctrination) الطلاب بمبادئ معينة					
.25	يغير أعضاء الهيئة التدريسية من خططهم التدريسية وفق المستجدات المعرفية					
البعد الإداري						
.26	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بمواعيد المحاضرات على نحو دقيق					
.27	يحدد أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق وآلية توزيعها على الفصل الدراسي					
.28	يهدر أعضاء الهيئة التدريسية وقت المحاضرة في أشياء لا صلة لها بموضوع المحاضرة					
.29	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية محاضراتهم مستخدمين مصادر تعليمية تستثمر الوقت والجهد					
.30	يسيطر أعضاء الهيئة التدريسية على المواقف الحرجة بصورة لبقة					
.31	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بإنهاء المساق وفق الخطة الدراسية التي وزعت بداية الفصل					

.32	يوزع أعضاء الهيئة التدريسية مفردات المساق على عدد المحاضرات بصورة عادلة					
.33	يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بقوانين المؤسسة ويحترمون قراراتها					
.34	يمارس أعضاء الهيئة التدريسية نمطا ديموقراطياً في التعامل مع الطلاب					
.35	يصمم أعضاء الهيئة التدريسية بيئات صفية تسمح بتبادل الأفكار					
البعد التقويمي						
.36	يقتصر أعضاء الهيئة التدريسية على أداة تقويمية واحدة (الاختبارات مثلاً) في تقويم الطلاب					
.37	ينحاز أعضاء الهيئة التدريسية في تقويمهم إلى جنس على حساب الجنس الآخر					
.38	يأخذ أعضاء الهيئة التدريسية عند تقويمهم الطلاب اعتبارات غير أكاديمية (مثل مركز الطالب الاجتماعي، وعرقه، وعلاقته الشخصية به)					
.39	يعطي أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب العلامة التي يستحقونها بغض النظر عن طبيعة علاقته بهم.					
.40	يوظف أعضاء الهيئة التدريسية الاختبارات في الحصول على تغذية راجعة تحسن ممارساتهم التدريسية.					
.41	يتحلى أعضاء الهيئة التدريسية بالموضوعية المطلقة في تصحيح إجابات الاختبارات					
.42	يستفيد أعضاء الهيئة التدريسية من عملية التقويم في صنع واتخاذ قرارات جديدة.					
.43	يقوّم أعضاء الهيئة التدريسية نشاطات الطلاب العلمية بأنفسهم ولا يعتمدون على الآخرين (مثل قراءة البحوث والتقارير).					
.44	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على أن يعكس التقويم جدارة الطلاب الحقيقية					
البعد الإجتماعي						
.45	يبني أعضاء الهيئة التدريسية علاقة وطيدة مع المجتمع المحلي.					
.46	يقدم أعضاء الهيئة التدريسية المعرفة لغايات تطوير المجتمع (كالمحاضرات، والندوات، والمنتديات).					

47.	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية مهارات التواصل الاجتماعي في علاقاتهم بزملائهم.					
48.	يشرف أعضاء الهيئة التدريسية على أنشطة لامنهجية مبررة تربوياً (أي تحقق أهداف الجامعة)					
49.	يحترم أعضاء الهيئة التدريسية الطلاب كأفراد وتقدير أدوارهم.					
50.	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على استمرار العلاقة بطلابهم بعد تخرجهم من الجامعة.					